



UNIVERSITE Lille 2 – Droit et santé

Ecole doctorale n° 74

Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales

Les organisations syndicales et la précarité : l'exemple du travail temporaire

MEMOIRE présenté et soutenu par Mathilde CARON
en vue de l'obtention du Master Droit Recherche, mention droit du travail
sous la direction de M. Pierre-Yves VERKINDT

Année universitaire
2003-2004

Mémoire publié après autorisation du jury sur :

<http://edoctrale74.univ-lille2.fr>

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier tout particulièrement Monsieur Verkindt pour sa confiance, ses encouragements et sa disponibilité. Ses conseils m'ont permis d'apprécier pleinement la recherche et de mener à bien ce mémoire.

Je remercie également ma famille pour son soutien et sa compréhension.

SOMMAIRE

Introduction	p. 9
Partie I- Une prise en charge de la précarité par stratégie syndicale.	p. 13
Chapitre I- Une méfiance originelle à l'égard des entreprises de travail temporaire.	p. 15
Chapitre II- Un souci constant de l'emploi.	p. 31
Partie II- Une prise en charge de la précarité par mission syndicale.	p. 47
Chapitre I- La dénonciation de la précarisation.	p. 49
Chapitre II- La défense des droits des travailleurs.	p. 64
Conclusion	p. 77
Bibliographie	p. 79

TABLE DES ABREVIATIONS

ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
ASSEDIC	Association pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGT	Confédération Générale du Travail
Chron.	Chronique
CNPF	Conseil National du Patronat Français
CTT	Contrat de Travail Temporaire
D.	Recueil Dalloz
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
Dr. ouvrier	Droit ouvrier
Dr. soc.	Droit social
Ed.	Edition
ETT	Entreprise de Travail Temporaire
FAFTT	Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire
FASTT	Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire
FNETT	Fédération Nationale des Entreprises de Travail Temporaire
FO	Force Ouvrière
GETT	Groupement d'Etudes du Travail Temporaire
n°	Numéro

NORMATT	Syndicat Professionnel pour la Normalisation et la Promotion du Travail Temporaire
OS	Ouvrier Spécialisé
p.	Page
Rev. int. trav.	Revue internationale du travail
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SNESETT	Syndicat National des Entreprises de Salariés des Entreprises de Travail Temporaire
SNETT	Syndicat National des Entreprises de Travail Temporaire
SNPI	Syndicat National et Patronal du Travail Intérimaire
SPEMETT	Syndicat des Petites et Moyennes Entreprises de Travail Temporaire
UNETT	Union Nationale des Entreprises de Travail Temporaire

INTRODUCTION

Le marché du travail est constitué de plusieurs types d'emplois, le plus classique est l'emploi à durée indéterminée, auquel s'ajoute des emplois dits précaires que sont entre autres le travail à durée déterminée et le travail temporaire. Alors que le contrat de travail à durée déterminée est réglementé à partir du 3 janvier 1979, le travail temporaire devient légal dès le 3 janvier 1972. Cette loi, dont il est dit qu'elle dote cet emploi d'un véritable statut, s'est inspirée de l'accord d'entreprise Manpower-CGT du 9 octobre 1969 qui reconnaît le travail temporaire et légitime les avantages sociaux accordés aux intérimaires de cette société. Ce premier accord s'est vu dénoncé par la direction de Manpower en 1986, il cessa de s'appliquer en 1988 et un autre accord d'entreprise est signé cette fois entre Manpower et les organisations syndicales CFDT et FO le 26 janvier 1990. D'autres textes ont ensuite été adoptés, notamment l'ordonnance du 5 février 1982, la loi du 25 juillet 1985, l'ordonnance du 11 août 1986, la loi du 12 juillet 1990 et la loi de Modernisation Sociale du 17 janvier 2002. Pourquoi une telle réglementation ? Parce que face à l'usage de ce type de contrat qui s'est considérablement développé et aux entreprises de travail temporaire qui se sont multipliées, le Gouvernement se devait de réagir. En effet, hérité des Etats-Unis dans les années 50, l'intérim est né en France en dehors de toute réglementation. Il est apparu dans une période économique de plein emploi, a concerné d'abord les emplois de bureaux, le secrétariat, pour s'étendre dans les années 60 au bâtiment et à l'industrie. Les textes adoptés emportent le recul du travail temporaire jusqu'en 1985, année de l'assouplissement. Le travail temporaire subit ensuite, comme tous les autres types d'emploi, les effets de la conjoncture économique. Les statistiques présentées par les revues syndicales et la DARES nous permettent de mettre en évidence ces fluctuations. Ainsi, du commencement de l'intérim à 1990, l'augmentation est constante. En 1991 la première baisse se fait jour. Jusqu'en 1992 il y a stagnation. De 1996 à 2000 l'augmentation reprend et de 2001 à 2003 la baisse ne cesse de progresser. En nombre d'intérimaires en équivalents-emplois à temps plein le chiffre passe de 127000 en 1982, à 209000 en 1992 et 604000 en 2000.

Le travail temporaire dès lors qu'il est né, s'organise. Guy Caire l'explique clairement¹. Cela débute en 1963 par la création du Groupement d'études du travail

¹ CAIRE (G.), *Le travail intérimaire*, Que sais-je ?, 1^{re} édition, Paris : PUF, 1993, p. 84

intérimaire, le GETT, sur initiative de quatre grandes sociétés de travail temporaire, il fusionnera en 1964 avec la chambre syndicale du personnel intérimaire créée en 1955 qui ne possédait qu'une activité sommeillante. Toujours en 1964, la Fédération nationale des entreprises de travail temporaire, la FNETT, apparaît, elle est construite par les entreprises moyennes. En 1966 ces deux organisations et la Fédération lyonnaise des entreprises de travail temporaire fusionnent. En 1967 la Chambre nationale des entreprises de travail temporaire est créée, elle devient le SNETT le 3 décembre 1968 suite à sa fusion avec la FNETT. La société Manpower est exclue du SNETT en raison de la signature de l'accord Manpower-CGT que nous avons évoqué, elle crée alors avec d'autres entreprises le syndicat professionnel pour la normalisation et la promotion du travail temporaire, NORMATT, qui se regroupe en 1972 avec le SNETT et devient en 1976 l'UNETT, l'Union nationale des entreprises de travail temporaire. En 1977 le PROMATT est constitué. Le CNPF les admet en son sein respectivement en 1976 et 1978. A côté de ces deux grandes organisations, la première disposant d'un poids prépondérant sur la seconde et qui constituent à partir de 1982 une intersyndicale de négociation, s'ajoute en 1976 le SPEMETT, le Syndicat des petites et moyennes entreprises de travail temporaire, et en 1980 le Syndicat national et patronal du travail intérimaire, le SNPI. Les objectifs d'une telle organisation patronale sont de moraliser la profession, de justifier son existence et de faire reconnaître son utilité sociale.

Du côté ouvrier, seule la CGT possède une organisation syndicale spécifique au travail temporaire avec le SNESETT, le Syndicat national des entreprises de salariés des entreprises de travail temporaire créé en 1971. la CFDT, FO, la CFTC et la CGC ne disposent pas de structure spécifique au travail temporaire, les responsables de la négociation sont des personnes appartenant au service juridique de la confédération.

Les études sociologiques de la précarité apportent une approche différente du travail temporaire. Les observations faites par les sociologues révèlent les différentes manifestations de la précarité dans et hors de la sphère du travail, rendent compte des difficultés relationnelles entre les salariés possédant un employeur différent mais travaillant ensemble ou encore entre les intérimaires et les organisations syndicales, décrivent en les approfondissant les conditions de travail, expliquent certaines réalités. La mise en relation entre ces apports et les discours syndicaux est plus qu'intéressante car elle permet de voir les différents niveaux d'observation. Soit les analyses se complètent, soit elles se contredisent.

Une recherche sur les organisations syndicales et la précarité au travers de l'exemple du travail temporaire présente pour intérêt d'analyser l'opinion de celles-ci par rapport à ce type d'emploi, de tenter de l'expliquer et surtout d'essayer de résoudre une ambiguïté. En effet, le travail temporaire étant une situation par définition précaire, donc instable, discontinue et incertaine pour le salarié, les organisations syndicales ne peuvent promouvoir ce type d'activité en opposition avec les emplois permanents porteurs de plus de sécurité et de continuité. Toutefois, cet emploi existant, elles se doivent, en raison de leurs convictions, de permettre aux travailleurs intérimaires de bénéficier des mêmes droits que les salariés permanents, cela en agissant pour adapter les textes existants ou en créer de nouveaux. Toute l'ambiguïté se situe donc à ce niveau, si les syndicats sont opposés à la précarité, s'étant organisés pour défendre les intérêts des travailleurs temporaires, ils acceptent que cette précarité existe et qu'ils la protègent.

Les organisations syndicales CGT, CFDT, FO et CFTC, sont celles sur lesquelles porte cette étude. Les autres organisations ne sont pas abordées en raison de l'indisponibilité de la documentation les concernant. Leurs positions quant à la précarité sont intéressantes, il est possible de les confronter, d'analyser chacune d'elles, ou encore de voir comment elles évoluent, se modifient ou au contraire gardent en souhait leur première volonté. Les revues syndicales sont le support principal de cette recherche. Les revues juridiques n'ont toutefois pas été épargnées et les ouvrages tant juridiques que sociologiques ont également été utiles pour étayer certains points.

Il s'avère que l'opposition syndicale relative au travail temporaire se situe plus au niveau des effets de la précarité qu'au niveau du salarié temporaire. L'émergence des entreprises de travail temporaire, rejetées par les syndicats en raison de la concurrence faite à l'ANPE et son monopole, en est un exemple. Egalement les actions des entreprises utilisatrices sont dénoncées car elles présentent des risques pour les salariés permanents et pour l'emploi en général. En revanche, concernant le travailleur temporaire, celui-ci est assimilé à tout salarié et en tant que tel, il mérite d'être protégé. Toutefois, en raison des particularités qui le caractérise, des aménagements, qui ne seront pas tous approuvés par les quatre syndicats, propres à l'intérimaire seront créés. La défense de ses droits se mettra alors en place. Les différentes organisations syndicales ne partagent pas toutes les mêmes idées quant à l'intérimaire, notons toutefois que l'emploi à durée indéterminée doit pour les quatre

organisations être préservé. Tous suivent cette même fin, mais tous n'emploient pas les mêmes moyens.

Il est remarquable que deux types de prise en charge de la précarité coexistent. D'un côté la stratégie en ce sens que les syndicats vont accepter la négociation qui à l'origine était refusée pour parvenir à limiter les désagréments de la précarité sur ce qui l'entoure, ce qui est réglementé et doit être préservé (partie I). De l'autre la mission qui s'exprime par la dénonciation et la défense pour lutter contre les actions qui encouragent ou contribuent à la précarité (partie II).

Partie I :

Une prise en charge de la précarité par stratégie syndicale.

Si à l'origine les organisations syndicales ne désiraient pas négocier sur la question du travail temporaire et ce qui l'entoure, notamment les entreprises de travail temporaire et l'emploi temporaire, leur position s'est peu à peu modifiée. En effet, s'ils étaient contre toute législation, en raison de l'acceptation du travail temporaire que cela représente, ils se sont

rapidement rendus compte que leur objectif principal, celui de la sauvegarde et de la protection de l'emploi stable, passait par une réglementation de cette précarité.

L'idée de stratégie fait alors son apparition. En effet, négocient-ils pour l'emploi précaire en tant que tel ou en vue de maintenir des garanties pour le permanent ? Est-ce pour le travailleur temporaire lui-même ou pour le salarié stable ? Ces questions semblent trouver leur réponse dans le discours des organisations syndicales. Celles-ci ne partagent pas toujours les mêmes idées ou n'emploient pas les mêmes moyens pour atteindre un même objectif, mais toutes souhaitent que l'emploi permanent reste le modèle principal d'embauche et les autres types d'emploi des exceptions dont l'usage correspond à des critères spécifiques.

Chapitre I : Une méfiance originelle à l'égard des entreprises de travail temporaire.

Les organisations syndicales laissent transparaître dans leurs écrits l'hostilité qu'elles éprouvent à l'égard des entreprises de travail temporaire (section I). Elles n'admettent pas leur existence et pourtant, au fil du temps, leur position sur ce sujet va évoluer et aboutir à une tolérance puis une acceptation de ces dernières (section II).

Section I- Un rejet des entreprises de travail temporaire.

Une répartition particulière du placement de la main d'œuvre se met en place du fait de l'existence de deux types d'institutions. L'une, l'ANPE, est née dans la légalité, l'autre, l'entreprise de travail temporaire, est née dans l'illégalité. Les organisations syndicales face à un tel phénomène réagissent. Elles soutiennent qu'il appartient à l'ANPE de procéder au placement des travailleurs même temporaires et qu'elle doit bénéficier des aménagements nécessaires pour y procéder (§ I). De ce fait elles rejettent totalement les entreprises de travail temporaire et s'insurgent même contre elles (§ II).

§ I- Le rôle de l' Agence Nationale Pour l'Emploi.

L'Agence Nationale Pour l'Emploi est un établissement public créé par l'ordonnance du 13 juillet 1967. Elle est dotée de la personnalité morale et dispose de l'autonomie financière². Elle est venue remplacer les bureaux de main d'œuvre qui avaient un impact très limité sur le marché du travail. Leur fonction se bornait pour l'essentiel à l'enregistrement des chômeurs et les activités en faveur du placement étaient très insuffisantes. Dans les premières années de sa création l'ANPE ressemblait beaucoup à ces bureaux puis elle a évolué pour

² PELISSIER (J.), SUPIOT (A.), JEAMMAUD (A.), *Droit du travail*, 21^{ème} éd., Précis Dalloz, Paris :Dalloz, 2002, p.171.

devenir un service public recentré sur la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi.³ Son rôle est celui du placement des demandeurs d'emploi dont elle tient la liste. Elle assiste ces derniers ainsi que les employeurs pour l'embauche et le reclassement du personnel. Ce service est gratuit.

L'ANPE n'est pas seule à assurer cette tâche. Les sociétés de travail temporaire sont nées dans l'illégalité pour répondre notamment aux besoins des employeurs face à la raréfaction du marché du travail dans certaines professions. Selon la CFDT l'éclosion de telles entreprises s'explique par l'insuffisance des bureaux de placement de main-d'œuvre⁴. Guy Caire précise qu'« avant 1952 la profession demeurait artisanale. De 1952 à 1962 le marché du travail intérimaire connaît une extension anarchique tandis que, dans la branche, de grandes entreprises font leur apparition comme par exemple Manpower, implanté à Paris en 1956, et qui vingt ans plus tard, possédera 100 établissements sur l'ensemble du territoire français, gérés par un effectif permanent de plus de 500 personnes dont 340 cadres et employant chaque jour en moyenne 12000 salariés temporaire »⁵. Georges J. Toupet dénombre en 1968 entre 200 et 350 sociétés intérimaires⁶.

Quelles sont les réactions syndicales face à une telle émergence ? Les organisations syndicales que sont la CFTC, la CGT et FO mettent en avant le fait que l'ANPE dispose du monopole du placement, ce terme signifie le privilège exclusif, de droit ou de fait, que possède ici un organisme public d'exploiter certains biens ou services. La CFDT n'est pas citée ci-dessus car le mot « monopole » n'apparaît pas dans ses discours. Cette remarque n'emporte pas l'idée qu'elle ne partage pas la même opinion que les autres syndicats sur ce point, bien au contraire, puisque suite à l'analyse de ses propos il est clairement apparu que seul le vocabulaire employé est différent. Nous trouvons ainsi en citation dans la revue Syndicalisme Hebdo l'article un de l'ordonnance du 24 mai 1945 qui dispose que « les services régionaux et départementaux de la main-d'œuvre sont seuls habilités à effectuer le placement des travailleurs »⁷. L'idée d'exclusivité est bien ici présente et le fondement est le même que les autres organisations. Egalement l'emploi du présent dans l'affirmation « c'est à

³ VERICEL (M.), « L'ANPE, une institution à supprimer ou à renforcer ? », *Dr. soc.* 2000, p. 95.

⁴ J.B., Travail temporaire et profits permanents, CFDT Magazine, juillet août 1978, n° 19, p. 8

⁵ CAIRE (G.), *Le travail intérimaire*, Que sais-je ?, 1^{re} édition, Paris : PUF, 1993, p.83

⁶ TOUPET (G.J.), « Les sociétés intérimaires », *Dr. soc.* 1968, p. 369.

⁷ XX, La CFDT et les entreprises dites de travail temporaire, Syndicalisme Hebdo, 16 octobre 1969, n° 1261, p. 6.

l'ANPE qu'il revient d'effectuer le placement des travailleurs, même pour des tâches de courte durée » confirme l'accord de ces syndicats entre eux.

L'analyse des revues syndicales permet de s'apercevoir que la question de la capacité de l'ANPE à assurer ce monopole se pose. Les organisations syndicales souhaitent en effet offrir à cette agence la possibilité de procéder au placement des travailleurs temporaires, certaines insuffisances l'empêchant d'assurer pleinement sa tâche. La CFDT propose, pour mettre en évidence une de ces difficultés, des statistiques assez frappantes établies par les services du Ministère du travail : « en 1976 il n'existait que 600 agences et antennes de l'ANPE contre 1280 entreprises de travail temporaire comptant toutes ensemble 2622 établissements⁸. » Les syndicats restent toutefois lucides. En effet ils estiment que si le nombre d'agences n'est pas assez important pour s'occuper correctement du travail permanent, il semble difficile dans ces conditions d'y ajouter le travail temporaire sans apporter d'amélioration à son fonctionnement. Ainsi selon la CFTC « l'ANPE doit être habilitée à faire fonctionner des sections pour le placement temporaire⁹. » La CGT souhaite que cette même agence « soit dotée de tous les moyens nécessaires pour accomplir l'ensemble des fonctions qui lui sont dévolues, y compris le placement pour de courtes durées¹⁰. » Pour la CFDT, c'est parce qu'il y a réorganisation des services de l'emploi qu'« il doit être possible, dans le cadre de la décentralisation de l'ANPE, de lui donner l'occasion de prendre en charge le travail temporaire¹¹. » Notons que Force Ouvrière est plus tranchant dans sa prise de position. En plus d'affirmer qu'« il y a sous-équipement des services publics de l'emploi » il ajoute qu'il y a « carence de l'ANPE pour assurer le monopole de placements¹². » Cela signifie qu'elle manque à sa tâche. Ce terme prend un aspect péjoratif étant donné que FO est la seule à employer ce mot. Le type d'expression des autres syndicats est différent, ils mettent en avant des améliorations à un système là où FO part d'un constat. Cela rend l'idée moins négative même si au fond chacun d'entre eux estime qu'il y a carence.

Ajoutons que la CGT qui était hostile à la création de l'ANPE¹³, souhaite ensuite que puisque cet organisme existe, il lui appartienne de procéder au placement de tous les

⁸ J.B., Travail temporaire et profits permanents, CFDT magazine, juillet août 1978, n° 19, p.8

⁹ DRILLEAUD (G.), Le travail temporaire : un développement inquiétant, Syndicalisme CFTC, mai 1981, n° 163, p. 4.

¹⁰ SCHAEFER (J.), Le « travail temporaire », Le Peuple, 16 au 31 décembre 1971, n° 882, p. 33.

¹¹ XX, La CFDT et les entreprises dites de travail temporaire, Syndicalisme Hebdo, 16 octobre 1969, n° 1261, p. 6

¹² GOUAULT (J.-M.), La protection des travailleurs temporaires, FO Hebdo, 15 octobre 1969, n° 1193, p. 10
Dossier Le travail temporaire, FO Hebdo, 7 février 1979, n° 1578, p. I

¹³ SCHAEFER (J.), Le « travail temporaire », Le Peuple, 16 au 31 décembre 1971, n° 882, p. 33.

travailleurs et que pour cela il doit être doté des moyens nécessaires. Elle va même jusqu'à ajouter quelques années plus tard que « les organisations syndicales doivent être consultées sur les améliorations à apporter au fonctionnement de l'ANPE¹⁴. » On voit là toute l'évolution de la pensée de la CGT sur ce sujet. Après un refus total elle accepte de négocier afin d'éviter que ne se développe ensuite quelque chose qui selon elle est non souhaitable, les entreprises de travail temporaire. La stratégie syndicale est réapparue sur ce thème, nous verrons ensuite comment les choses se sont passées pour les ETT. A l'opposé la CFDT a immédiatement fait de l'ANPE l'objet de son action et de son 35^e congrès en 1976.

Il faut noter que dans leurs revues les quatre organisations syndicales étudiées ne se préoccupent de l'ANPE dans son rapport avec le travail temporaire que de 1969 à 1984. Toutes les observations qui peuvent être faites par la suite ne sont que des rappels du souhait que ce soit l'ANPE qui prenne en charge le placement des travailleurs temporaire. En effet après cette date plus aucune critique ne sera formée à ce propos. Ajoutons que l'existence de plusieurs types de placement, celui par les entreprises privées et celui par les pouvoirs publics se nomme, ainsi que le précise Guy Caire, l'atomisation du marché du travail¹⁵.

Nous avons découvert que la volonté de voir exclusivement l'ANPE s'occuper du placement des travailleurs temporaires est enracinée chez les syndicats. Il leur semble inopportun que des sociétés privées et illégales s'investissent dans cette tâche, aussi refusent-ils ces dernières et leur attribuent-ils des qualificatifs peu flatteurs.

§ II- Le refus syndical.

Les organisations syndicales ne souhaitent pas que le monopole de l'ANPE soit remis en cause. Cela les amène à un rejet total des entreprises de travail temporaire. Après analyse des revues syndicales un constat apparaît, celui selon lequel le vocabulaire employé à l'égard de ces sociétés est extrêmement péjoratif, il peut même devenir insultant dans certains

¹⁴ XX, L'action de la CGT pour les revendications sociales, pour une meilleure qualité de la vie, pour des droits et libertés plus étendus, Le Peuple, 16 au 31 janvier 1979, n° 1053, p. 18

¹⁵ CAIRE (G.), *Les nouveaux marchands d'hommes ? étude du travail intérimaire*, Relations sociales, Paris : Editions Economie et Humanisme : Editions ouvrières, 1973, p.116

articles. Nous pouvons citer l'exemple du terme « officines »¹⁶ qui signifie l'endroit où se trame quelque chose de secret, de mauvais, de nuisible. Nous trouvons également des expressions telles « marchands d'hommes¹⁷ » « négriers¹⁸ » « sordides négriers¹⁹ » ou encore « brebis galeuses²⁰ ». L'emploi de ces différentes expressions ne s'arrête pas au contenu des textes, celles-ci se trouvent également dans les titres d'articles voir même les titres

d'ouvrages. Guy Caire a ainsi intitulé une de ses études du travail temporaire « Les nouveaux marchands d'hommes ?²¹ ». L'affirmation selon laquelle il y a rejet, défaveur et dépréciation par les syndicats de ce type de société est manifestement vérifiée au regard de ces caractéristiques.

Si l'on trouve un refus vocable vis-à-vis des entreprises de travail temporaire, les propos quant à sa légalisation poursuivent-ils la même idée ? La CGT emploie le terme interdire²², la CFDT ainsi que FO parlent de suppression²³, la CFTC quant à elle souhaite limiter ces entreprises²⁴. Nous remarquons que la condamnation est totale pour les trois premières alors que pour la CFTC une simple limitation est souhaitable. Une incohérence apparaît entre le vocabulaire employé et les idées développées par la CFTC. Interdire et supprimer signifient arrêter quelque chose de préexistant, le rendre impossible pour l'avenir, alors que limiter sous-entend la restriction et la continuation pour partie. Il faut également ajouter que si en 1977 la CFDT souhaite supprimer, en 1978 elle emploie le terme interdire. L'apparente contradiction entre ces deux mots qui ne sont pas synonymes s'annule puisque dans les deux cas l'idée de condamnation est présente.

magazine, n° 1501, juillet-août 1974, p.7

¹⁸ XX, La CFDT et les entreprises dites de travail temporaire, Syndicalisme Hebdo, 16 octobre 1969, p. 6

¹⁹ GOUAULT (J.-M.), La loi du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire, FO Hebdo, 2 février 1972, n° 1295, p.8

²⁰ RASTOUL (J.), Des droits et des moyens pour réduire la précarité, Syndicalisme Hebdo, 20 oct. 1988, n° 2230, p.11

²¹ CAIRE (G.), *Les nouveaux marchands d'hommes ? étude du travail intérimaire*, Relations sociales, Paris : Editions Economie et Humanisme : Editions ouvrières, 1973, p. 116

²² XX, L'action de la CGT pour les revendications sociales, pour une meilleure qualité de la vie, pour des droits et libertés plus étendus, Le Peuple, 16 au 31 janvier 1979, n° 1053, p. 18

²³ GARICOIX (M.), Pour une prise en charge syndicale des hors-statuts, Syndicalisme Hebdo, 6 juillet 1977, n° 1660, p.4

GOUAULT (J.-M.), La protection des travailleurs temporaires, FO Hebdo, 15 octobre 1969, n° 1193, p.10

²⁴ DRILLEAUD (G.), Le travail temporaire : un développement inquiétant, Syndicalisme CFTC, mai 1981, n° 163, p. 4.

Il faut se demander si ce discours est raisonnable. En effet, les syndicats prônent l'interdiction des entreprises de travail temporaire alors qu'ils reconnaissent que l'ANPE n'est pas suffisamment performante pour une prise en charge globale et qu'une réforme est nécessaire à ce niveau. Au regard des raisonnements cela peut être logique s'ils soutiennent les deux idées, soit interdiction et suffisance mais adaptation, comme le font la CGT et la CFDT. Notons que pour FO au regard de la réalité cela ne semble pas praticable²⁵, et selon la CFTC ce n'est pas normal mais les ETT sont trop habiles²⁶.

Les organisations syndicales se dressent contre les entreprises de travail temporaire et non contre les travailleurs que ces dernières emploient. Un passage extrait d'un article de FO illustre parfaitement cette situation : « dès 1963 la CGTFO distinguait nettement le travail temporaire des activités des sociétés. Si elle jugeait cette forme d'emploi comme répondant à certaines exigences économiques et sociales, elle en condamnait par contre l'exploitation à des fins lucratives et considérait scandaleux le tapage publicitaire des sociétés intérimaires comme les profits qu'elles en tiraient.²⁷ » Une citation encore plus frappante et se suffisant à elle même pour être parlante peut être donnée, elle nous vient de la CFDT : « On serait en droit de croire que l'esclavage n'a jamais été complètement aboli : en effet, les officines de travail temporaire perpétuent à leur manière la tradition des marchands d'hommes. Louer et même vendre de la main d'œuvre, telle est leur vocation, qu'elles remplissent à merveille pour leurs plus grands profits. » « C'est le plus légalement du monde que s'exerce ce « trafic » du XX^e siècle, érigé en institution et qui ne cesse de prendre de l'ampleur : les boutiquiers se multiplient, ils attirent pour différentes raisons un nombre croissant de salariés qu'ils « placent » dans les entreprises toujours plus nombreuses faisant appel à cette « main-d'œuvre de passage » que sont les intérimaires.²⁸ »

En 1975 un secrétaire confédéral de la CGT écrit dans la revue Droit ouvrier que « la mise à disposition de travailleurs à ceux qui se proposent de les employer ne relève donc pas d'un service rendu ni aux uns, ni aux autres, mais d'une opération commerciale génératrice de profits substantiels, d'autant plus immoraux et injustifiés que, si la même tâche était accomplie par l'ANPE, elle le serait gratuitement, sans prélèvement de droits sur un acte sans

²⁵ GOUAULT (J.-M.), La protection des travailleurs temporaires, FO Hebdo, 15 octobre 1969, n° 1193, p.10

²⁶ DRILLEAUD (G.), Le travail temporaire : un développement inquiétant, Syndicalisme CFTC, mai 1981, n° 163, p. 4.

²⁷ GOUAULT (J.-M.), Dossier Le travail temporaire, FO Hebdo, 7 février 1979, n° 1578, p. I

²⁸ GARNIER (J.-P.), Travail temporaire non aux marchands d'hommes du 20^{ème} siècle, CFDT Syndicalisme magazine, juillet-août 1974, n° 1501, p.7

aucune valeur particulière et qui, dans les conditions où il est accompli présentement, n'a aucun caractère parasitaire.²⁹ » Nous sommes ici dans la continuité de nos propos antérieurs soit une dénégation totale des entreprises de travail temporaire.

Se pose également le problème de la concurrence entre les entreprises de travail temporaire et l'ANPE. A.S. Bronstein³⁰ met en effet en évidence l'hypothèse où la société d'intérim propose un travailleur temporaire qui sera par la suite embauché en contrat à durée indéterminée par l'entreprise utilisatrice. Cette société fournit alors un service de sélection et de placement payant alors que cela est du rôle, nous l'avons vu, de l'ANPE. De plus le placement payant est interdit sur le fondement de l'article 2 de l'ordonnance du 24 mai 1945 selon lequel les bureaux de placement payants devront être supprimés dans un délai de un an et l'article L. 125-1 alinéa 1 du Code du travail qui dispose que « toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions de la loi, de règlement ou de « convention ou accord collectif de travail », ou « marchandage », est interdite », article correspondant au 30 B du livre 1^{er} du même Code cité en 1969 par la CFDT³¹ selon lequel « l'exploitation des ouvriers par des sous-entrepreneurs ou marchandage est interdite. »

Précisons les risques qui existent avec les entreprises de travail temporaire. Guy Caire³² nous explique qu'en période de haute conjoncture celles-ci vont monopoliser le marché de l'emploi et en période de basse conjoncture elles vont remplacer les travailleurs permanents par des travailleurs temporaires. Cela traduit la volonté des syndicats d'en revenir à un monopole de l'ANPE.

Si elles souhaitent voir le monopole de l'ANPE se poursuivre et si elles se sont insurgées contre les entreprises de travail temporaire, les organisations syndicales n'en demeurent pas moins conscientes de la réalité. Pour cette raison mais aussi par des facteurs extérieurs, les syndicats ont finalement admis l'existence de ces entreprises.

²⁹ SCHAEFER (J.), La loi du 3 janvier 1972 est inadaptée à la réalité sociale, *Dr. ouvrier* 1975, p.229

³⁰ BRONSTEIN (A.S.), « L'intérim en Europe occidentale : concurrent ou complément de l'emploi permanent ? », *Rev. int. trav.* 1991, p. 321

³¹ XX, La CFDT et les entreprises dites de travail temporaire, *Syndicalisme*, 16 octobre 1969, n° 1261, p. 6.

³² GARNIER (J.-P.), Travail temporaire non aux marchands d'hommes du 20^{ème} siècle, *CFDT Syndicalisme magazine*, juillet-août 1974, n° 1501, p.7

Section II- Une « acceptation » des entreprises de travail temporaire.

Les organisations syndicales réaffirment le monopole de l'ANPE et rejettent les entreprises de travail temporaire. Elles veulent restreindre la précarité mais ne pourront en réalité l'éviter. Elles vont en effet se heurter à d'autres opinions qui les obligeront à évoluer dans leurs pensées. C'est ainsi que le Gouvernement, dont la volonté est de légiférer, demande aux organisations syndicales de négocier (§ I) ce que ces derniers feront en acceptant la réglementation à la place de l'interdiction (§ II).

§ I- L'influence du Gouvernement.

Les organisations syndicales, nous venons de le voir, souhaitent que l'ANPE puisse assurer pleinement son monopole du placement et anéantir les entreprises de travail temporaire qui pratiquent illégalement cette activité dans un but lucratif . Nous sommes toujours dans une logique de refus qui devrait amener à un rejet total de toute réglementation de ces mêmes entreprises.

Guy Caire³³ nous explique que les Pouvoirs Publics se sont retrouvés confronté aux problèmes posés par l'emploi des travailleurs temporaire. Il n'était pas possible pour eux de ne pas contrôler une telle activité pour sauvegarder les intérêts des salariés, mais il n'était pas davantage possible de contrarier une politique de l'emploi par des activités lucratives. Une réglementation s'imposait donc afin d'assurer le contrôle prévu par l'ordonnance du 24 mai 1945.

Le 3 janvier 1972 l'entreprise de travail temporaire devient légale, elle reçoit du législateur, ainsi que l'exprime B. Alibert³⁴, une reconnaissance et un statut. Cette loi donne une définition de ce type de société dans son article 1. Ainsi l'entreprise de travail temporaire

³³ CAIRE (G.), *Les nouveaux marchands d'hommes ? étude du travail intérimaire*, Relations sociales, Paris : Editions Economie et Humanisme : Editions ouvrières, 1973, p. 116

³⁴ ALIBERT (B.), « Le contrat de travail temporaire Loi 3 janvier 1972- Décret 9 janvier 1973 », *Dr. soc.* 1974, p. 10

est une entreprise prestataire de services ; son activité consiste à mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs des salariés qui accomplissent une mission en travaillant dans une entreprise étrangère. L'article L. 124-1 du Code du travail reprend cette définition avec les diverses modifications qui y ont été apportées. Selon l'auteur la loi rompt le silence qui avait permis à des entreprises des moins sérieuses de spéculer sur le chômage. Mais comment les organisations syndicales ont-elles réagi face à une telle situation et surtout à cette époque. Si l'on cite la CFTC selon laquelle « les pouvoirs publics nous ont demandé notre avis sur un projet de loi sur le travail temporaire. A cette occasion il faut signaler qu'une agence nationale pour l'emploi existe depuis 1967 et qu'elle doit être habilitée à faire fonctionner des sections pour le placement temporaire.³⁵ » et la CFDT qui précise « le Gouvernement prétend que son projet de loi permettrait d'éviter des abus voyants, mais on peut se demander quelles sont les possibilités réelles de contrôle et d'intervention des Pouvoirs Publics.³⁶ », il est visible que la réaction première fut celle de l'absence de volonté d'aboutir. Il en va de même pour les syndicats FO et CGT, qui menèrent, selon le Droit ouvrier³⁷, « une bataille tendant au blocage du processus de légalisation du travail temporaire et de reconnaissance des entreprises qui s'y livrent ». Une différence est toutefois observable entre les deux premiers et les deux derniers puisque les uns bloquent les autres non. Or bloquer signifie empêcher de bouger, immobiliser complètement soit rendre impossible toute avancée sur le sujet alors que les autres n'empêchent rien, ils signalent simplement leur position.

Après analyse du discours que tient l'organisation syndicale FO dans sa revue, il apparaît, ce qui est confirmé par Guy Caire³⁸, qu'elle a rapidement accepté cette négociation en assouplissant sa position initiale. Nous pouvons ainsi citer un des articles de l'organisation « dès 1963, et la première parmi les Confédérations syndicales, la CGTFO s'inquiétait et attirait l'attention de l'opinion et des Pouvoirs publics sur les pratiques et la prolifération des sociétés de travail temporaire³⁹ ». Cela sous tend l'idée d'une demande d'action de la part des Pouvoirs publics donc partant d'une réglementation. Jean Schaefer, dans le document précité, affirmait pourtant le contraire avec l'idée de blocage. Ce dernier semble se situer en 1963 (chômage), *Syndicalisme Hebdo*, 16 décembre 1971, n° 1372, p.4

³⁷ SCHAEFER (J.), « La loi du 3 janvier 1982 est inadaptée à la réalité sociale », *Dr. ouvrier* 1975, p.229

³⁸ CAIRE (G.), *Les nouveaux marchands d'hommes ? étude du travail intérimaire*, Relations sociales, Paris : Editions Economie et Humanisme : Editions ouvrières, 1973, p.116

³⁹ HOFMAN (P.) et SCHOELL (F.), Dossier le travail temporaire, *FO Hebdo*, 7 février 1979, n° 1578, p. I

puisqu'il écrit dans cet article de 1975 « voici une douzaine d'années[...] ». Or 1963-1966 correspond à la période où l'organisation syndicale semble changer de position. Nous nous trouvons là face à une contradiction qui ne peut s'expliquer que si J. Schaefer fait référence à la période se situant avant 1963, hypothèse qui peut être probable puisque ce dernier écrit à propos de la loi de 1972.

Par la suite, si les organisations syndicales continuent d'être hostiles à toute réglementation, le Ministère du Travail n'a pas la même opinion. Ce dernier estime au contraire que le travail temporaire mis en œuvre par les sociétés intérimaires est une réalité dont il faut tenir compte et qui ne peut être remise en cause. Ce ne sera qu'à partir de la loi du 2 janvier 1979 qui met en place une garantie financière obligatoire pour les entreprises intérimaires, que les syndicats commencent à être rassurés. Par la suite avec le changement de majorité politique en 1981, la volonté est d'assainir la profession. Pour cela les organisations syndicales sont appelées à négocier. Si à l'origine leur volonté était toute autre, celles-ci décident d'entrer dans la voie de la négociation. Cela fut parfois fait par dépit, ce qui est clairement exprimé dans un article de la CGT où elle s'exprime ainsi « puisqu'il se révélait que, pour des raisons de moyens et de budgets, les services officiels de la main-d'œuvre et du placement ne seraient jamais en mesure de le prendre en main eux-même, il fallut bien que les centrales syndicales-tout en réaffirmant leur position de principe-entrent dans la voie de la négociation.⁴⁰ » D'autres organisations comme la CFDT acceptent mieux la négociation en ce sens qu'elles estiment que des arbitrages, concernant le rapport Auroux et les avant-projets de loi, peuvent être rendus après consultation des organisations syndicales⁴¹. Nous pouvons remarquer que FO dans un article de 1992⁴² écrit « à FO, nous étions hostiles au travail temporaire étant donné que les pratiques qui existaient dans cette profession étaient tout à fait condamnables. La politique de la chaise vide n'ayant jamais été la nôtre, nous nous sommes rendus à la table des négociations. » Cela marque une évolution dans les manières de penser de ces organisations qui reconnaissent être entrées dans la négociation alors qu'à l'origine elles y étaient totalement opposées. Nous arrivons ainsi à l'adoption de la loi du 3 janvier 1982.

⁴⁰ SCHAEFER (J.), « La loi du 3 janvier 1982 est inadaptée à la réalité sociale », *Dr. ouvrier* 1975, p.229

⁴¹ YUNG (A.), Après le rapport Auroux : qu'est-ce qui va changer ?, *Syndicalisme Hebdo*, 26 novembre 1981, n° 1889, p.5

⁴² XX, Les nouvelles ambitions du travail temporaire, enquête, *FO Hebdo*, 16 sept. 1992, n°2134, p.11

Si nous observons après ces analyses que les organisations syndicales ont été amenées à négocier par le fait des Pouvoirs publics, il ne faut pas négliger un autre aspect de l'entrée en négociation, celle de la stratégie syndicale. En effet, les syndicats, plutôt que de laisser le Gouvernement décider seul, préfèrent pouvoir donner leur opinion sur le sujet des entreprises de travail temporaire. Cela les oblige en quelque sorte à accepter ces entreprises, puisqu'ils négocient pour elles, mais cela leur permet d'apporter des suggestions, de prononcer leurs oppositions, pour faire en sorte que le texte prenne en compte l'ensemble des intérêts en cause.

La loi de 1972 étant en place, les organisations syndicales ont compris l'intérêt qui était le leur à négocier. L'interdiction étant devenue inutile, ils entrent dans une logique de réglementation de ces entreprises puis de leur activité.

§ II- Réglementation versus interdiction des entreprises.

Dès lors qu'elles acceptent de négocier, les organisations syndicales admettent l'existence et la persistance des entreprises de travail temporaire. Cela se vérifie pour tous les syndicats. Leur vocabulaire se modifie, on ne trouve plus interdire, supprimer ou rejeter, mais réglementer. L'emploi du mot limiter, notamment par la CFTC, sous-tendait ce phénomène en ce sens qu'il n'y avait pas volonté de stopper ou d'arrêter pour l'avenir. Elle déclare ainsi en novembre 1971 qu' « il faut réglementer et contrôler ces officines[...]»⁴³.

Une autre organisation, la CGT, souhaitait interdire ces sociétés. Nous pouvons nous rendre compte après étude de ses écrits que son opinion a évolué. En effet, en 1971 celle-ci déclare que « le projet de loi vise davantage à institutionnaliser les entreprises de travail temporaire et à en légaliser l'existence, qu'à les réglementer au sens d'une restriction et d'un contrôle étroit de leur activité », elle poursuit ainsi « a défaut d'une interdiction pure et simple de cette activité et du transfert à l'ANPE des tâches saines qui pourraient naître de besoins positifs, il conviendrait de reprendre l'étude d'un projet de loi plus complet,

⁴³ DRILLEAUD (G.), Le travail temporaire, un développement inquiétant, Syndicalisme CFTC, mai 1981, n° 163, p. 4

réellement efficace, qui pourrait être soumis au Parlement lors de sa prochaine session.⁴⁴ ». Nous trouvons bien là un investissement du syndicat qui, même s'il n'apprécie pas le projet de loi établi, admet qu'une réglementation était nécessaire. En ajoutant qu'il conviendrait de reprendre l'étude d'un projet de loi plus complet, elle conçoit qu'elle a un rôle à tenir dans la négociation qu'elle rejetait totalement. Nous ne sommes plus dans le cadre d'une interdiction mais dans celui d'une limitation.

La CGT explique pourquoi elle était si hostile, elle précise que concernant la loi de 1972 il y a bien eu recensement des positions et revendications des organisations syndicales, mais qu' « un divorce profond ce fit jour entre ce qu'avaient été leurs intentions profondes lorsqu'elles acceptèrent la discussion », soit « réglementer sévèrement les entreprises de travail temporaire, les « corseter » de manière à prévenir les abus déjà en puissance, tout en maintenant le contrat de travail le plus proche possible du droit commun ». En effet, « le Ministère du Travail tendait à ériger le travail temporaire en une activité commerciale sui generis, et à réglementer, non les entreprises de travail temporaire comme le réclamaient les syndicats ouvriers, mais le travail temporaire pris en tant que tel »⁴⁵. Les projets des organisations syndicales furent donc contrariés et leurs espoirs déçus lors de l'élaboration de cette loi.

Qu'en est-il du mot réglementer dans les discours de la CFDT. Concernant la loi de 1972 celle-ci refuse la discussion, elle déclare en 1969 à ce propos que « la CFDT ne peut accepter de discuter d'un avant-projet de loi qui aurait pour conséquence de légaliser l'attribution à des firmes privées de tâches relevant normalement du Service public de l'Emploi [...] De ce fait, la CFDT ne peut adopter une attitude qui-la faisant discuter d'un projet de loi-cautionnerait en quelque sorte l'officialisation des officines existantes, même si elles se trouvaient placées dans un cadre plus contraignant.⁴⁶ » Cette position à l'égard des entreprises de travail temporaire restera la sienne longuement puisqu'en 1977⁴⁷ elle parle encore de suppression de ces dernières et en 1978 une de ses revendications est l'interdiction de telles entreprises⁴⁸. Le mot réglementation n'apparaîtra donc pas à propos de ce sujet

⁴⁴ SCHAEFER (J.), Le « travail temporaire », *Le Peuple*, du 16 au 31 décembre 1971, n° 882, p. 33

⁴⁵ SCHAEFER (J.), « La loi du 3 janvier 1972 est inadaptée à la réalité sociale », *Dr. ouvrier* 1975, p. 229

⁴⁶ XX, la CFDT et les entreprises dites de travail temporaire, *Syndicalisme Hebdo*, 16 octobre 1969, n° 1261, p. 6

⁴⁷ GARICOIX (M.), Pour une prise en charge syndicale des hors-statuts, *Syndicalisme Hebdo*, 6 juillet 1977, n° 1660, p. 4

⁴⁸ XX, Dossier les hors-statuts dans le combat syndical, *Syndicalisme Hebdo*, 5 octobre 1978, n° 1725, p. 9

qu'elle rejette totalement. Comment expliquer alors l'accueil des textes à partir de 1982 ? Il semble que pour la CFDT l'unique préoccupation relative au travail temporaire soit celle du travailleur qu'elle souhaite protéger et encadrer, d'où, comme nous l'avons constaté auparavant, l'entrée en négociation aux environs de 1982.

En ce qui concerne l'organisation Force Ouvrière dont nous avons expliqué dans le paragraphe précédent l'entrée en négociation, nous pouvons ajouter qu'à compter de 1972, même si elle ne dit pas qu'il faut réglementer, approuve l'attitude du Parlement d'avoir adopté un texte réglementant et contrôlant l'activité des entreprises de travail temporaire, tout en mettant en évidence son impatience pour ce texte. Cette idée se comprend très bien à la lecture d'un passage de leur article : « il aura fallu de nombreuses années de discussions interminables et de consultation dilatoires sur les avant-projets, projets de loi, projets d'ordonnance...pour que le Parlement adopte, enfin ! un texte réglementant et contrôlant l'activité des ETT⁴⁹ ».

Concernant toujours la loi de 1972, il faut préciser que les organisations FO et CGT déplorent le manque de contrôle de l'application de ce texte par les entreprises de travail temporaire. FO va même jusqu'à parler de laxisme de la part des Pouvoirs Publics ce qui a entraîné une multiplication de ces dernières⁵⁰. Ils accentuent ainsi le fait que leurs intentions de départ ont été détournées par le législateur comme nous l'avons expliqué plus haut.

Petit à petit la préoccupation des organisations syndicales va se tourner vers le travailleur temporaire en tant que personne salariée qui doit pouvoir bénéficier des mêmes droits que tout autre. Les critiques à l'égard des entreprises intérimaires vont diminuer pour quasiment disparaître aux alentours de 1980-1982. Quelques rares opinions seront encore données sur ce sujet par la suite, nous pouvons par exemple citer FO qui rappelle en 1984 que « la CGTFO continue de penser que le placement de la main-d'œuvre doit relever de la puissance publique c'est à dire de l'ANPE.⁵¹ » Chacune des organisations évoquera de temps en temps le fait que leur espoir est de voir l'ANPE prendre en charge ce type de travail, mais il ne s'agira que d'un rappel de la position d'origine, nous ne trouverons plus de prise de position après cette période.

⁴⁹ GOUAULT (J.-M.), La loi du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire, FO Hebdo, 2 février 1972, n° 1295, p. 8

⁵⁰ HOFMAN (P.) et SCHIELL (F.), Dossier le travail temporaire, FO Hebdo, 7 février 1979, n° 1578, p. I

⁵¹ XX, Travail temporaire : le droit syndical enfin reconnu, FO Hebdo, 12 décembre 1984, n° 1820, p. 4

Tout ce qui peut porter atteinte à la stabilité, à l'emploi, au contrat et au salarié permanent est rejeté par les organisations syndicales. Le travail temporaire appartient à la catégorie des emplois dits précaires, son usage représente donc un risque aux yeux des syndicats. Si le premier point sur lequel ils se sont penchés est l'entreprise de travail temporaire, en raison de l'atteinte au monopole de l'ANPE, ils ne se sont pas arrêtés à ce niveau. En effet, la lutte contre la précarité continue pour se porter, au delà des institutions, sur l'emploi, la protection des travailleurs et la relation salarié employé en contrat à durée indéterminée et salarié intérimaire.

Chapitre II : Une préoccupation pour l'emploi.

La méfiance des organisations syndicales à l'égard des entreprises de travail temporaire s'est traduite par un rejet important de celles-ci. La stratégie aidant, les syndicats ont finalement accepté la négociation et la réglementation de ces sociétés. Si les institutions représentent leur première préoccupation, il apparaît que la précarité a des répercussions sur l'emploi stable et le salarié permanent que les organisations syndicales combattent. Elles souhaitent préserver les garanties acquises, mais pour cela, le travailleur temporaire sera mis à contribution (section I). Aussi, le salarié intérimaire étant un travailleur comme tout autre, une protection de ce dernier se mettra en place (section II)

Section I- La protection du travailleur permanent.

Selon les syndicats les garanties qui entourent le contrat à durée indéterminée ne doivent pas être remises en cause du fait de la précarité. Pour pouvoir les préserver il est nécessaire d'encadrer le travail temporaire et donc de réglementer cette activité. Les syndicats procèdent ainsi. Pour sauvegarder l'emploi stable (§ I) ils décident de négocier pour l'emploi temporaire et ils vont même inciter le travailleur temporaire à se syndiquer (§ II) en visant l'objectif d'une embauche en contrat à durée indéterminée.

§ I- La sauvegarde de l'emploi stable.

Le travail temporaire fait référence à un type d'emploi précaire, dont la durée peut être extrêmement courte, qui manque de stabilité. Il se révèle être l'inverse du travail permanent, caractérisé par une durée indéterminée et un temps plein.

La volonté des syndicats est précise, la stabilité doit primer sur toute autre forme d'emploi. La CFDT continue ainsi « d'agir pour maintenir et développer l'emploi permanent. L'intérim ne saurait en aucun cas se substituer aux emplois permanents⁵². » FO exprime également clairement ces idées en annonçant en 1989 que « l'emploi à durée indéterminée doit être la règle⁵³ » et en 1994 qu'il faut « faire en sorte que l'emploi à durée indéterminée devienne la règle mais aussi que les emplois précaires soient transformés en emplois à durée indéterminée⁵⁴. » Egalement en 1998 la CGT estime que « tout ce qui va dans le sens de la résorption de la précarité au profit du développement de l'emploi stable, garanti et à temps plein, mérite d'être encouragé⁵⁵. » Nous nous rendons compte que la lutte est constante et toujours d'actualité.

Le recours de plus en plus important au travail temporaire, entre autres emplois précaires que nous n'abordons pas dans cette étude, a, aux yeux des syndicats, remis en cause l'emploi stable. La CFTC nous donne un exemple significatif, celui du débauchage de salariés permanents au profit de travailleurs précaires qui contribue, selon elle, à faire évoluer la structure de l'emploi davantage de l'emploi stable vers l'emploi précaire⁵⁶. Pour la CGT il y aurait également, par faute du patronat et du Gouvernement, détérioration de l'emploi. L'organisation précise en effet, en parlant de ces deux derniers, que « certains rêvent de faire de l'emploi permanent l'exception et de l'emploi précaire, instable, la majorité avec pour objectif de casser la conscience collective des salariés⁵⁷. » Elle ajoute en 1989 que « non seulement la précarité n'est pas un mal passager permettant d'attendre des jours meilleurs, mais elle est au contraire un instrument de détérioration de l'emploi, dont seul le patronat tire profit⁵⁸. »

⁵²KRYNEN (B.), Négociateur des garanties, Syndicalisme Hebdo, 9 mai 1985, n° 2065, p. 20

⁵³ XX, Travail précaire, FO Hebdo, 29 novembre 1989, n° 2015, p. 7

⁵⁴ XX, Nord, échec à la précarité chez Verspieren, FO Hebdo, 12 janvier 1994, n° 2188, p. 9

⁵⁵ XX, Licenciements collectifs, précarité : il faut une véritable politique d'emploi, Le Peuple, 25 novembre 1998, n° 1491, p. 46

⁵⁶ DELEU (A.), Stabiliser les emplois, 2 embauches précaires sur 3 en 1988, Magazine CFTC Syndicalisme, juillet-août 1989, n° 247, p. 4

⁵⁷ XX, Emploi-chômage : quelle réalité ?, Le Peuple, 13 mars 1986, n° 1214, p. 18

⁵⁸ XX, Dossier la précarité conduit à la casse de l'emploi, Le Peuple, 26 janvier 1989, n° 1278, p. 11

Règle, remise en cause, détérioration, un vocabulaire et des idées qui marquent la volonté de sauvegarder l'emploi stable. Pour cela les organisations syndicales estiment qu'il faut limiter les cas de recours au travail temporaire. Progressivement les différentes lois, accords et ordonnances se sont mis en place avec des avis différents sur chacun de ces textes.

Nous avons vu dans le chapitre précédent comment les organisations syndicales sont entrées dans la négociation et à quel point elles étaient dans un premier temps opposées aux entreprises de travail temporaire. Concernant la loi du 3 janvier 1972, les organisations ont été appelées à négocier mais la CFDT avait totalement refusé et la CGT déplorait que les intentions initiales n'aient pas été respectées. Voyons maintenant leur réaction à l'égard du texte en lui-même. Prenons tout d'abord la CGT. Celle-ci déclare que « ce projet met ainsi toutes les garanties découlant du Code du travail et des conventions collectives à néant. Il instaure pour les salariés qu'il vise l'insécurité permanente du travail et entraînera des conséquences dommageables pour le personnel permanent des entreprises utilisatrices. Nous ne pouvons que rejeter ce projet qui va à l'encontre de nos principes.⁵⁹ » Après l'opposition aux entreprises de travail temporaire apparaît la réticence à l'égard du travail temporaire en ce sens où celui-ci va détériorer l'emploi stable et surtout la condition des travailleurs stables. La CFDT précise que « le projet de loi ne prévoit de garanties réelles en matière de conditions de travail et de licenciement des travailleurs⁶⁰ » ce qui peut être compris dans le même sens que la CGT. Les garanties n'étant pas suffisantes, les conditions de travail pour les travailleurs permanents vont se dégrader et donc les garanties du code du travail et du travailleur stable.

C'est ensuite sur l'accord du 13 mai 1985 que l'on trouve différentes positions syndicales. La CFDT et la CFTC sont d'accord pour dire que l'ordonnance du 5 février 1982 a permis de réduire le recours aux emplois précaires au profit de l'emploi stable. Ce texte prévoit que dans un certain nombre de cas le travailleur temporaire bénéficiera d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ces hypothèses se retrouvent à l'article L. 124-7 du Code du travail. Selon ces deux organisations l'accord de 1985 poursuit dans la lignée⁶¹. En revanche la CGT est totalement contre, elle estime que « cet accord est honteux et que rien n'est précisé sur les situations qui permettent au salarié temporaire de faire requalifier son contrat de travail en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise utilisatrice⁶² ». Cette opposition qui ressort

⁵⁹ SCHAEFER (J.), Le « travail temporaire », Le Peuple, du 16 au 31 décembre 1971, n° 882, p. 33

⁶⁰ XX, Le projet de loi sur le travail temporaire, Syndicalisme Hebdo, 13 mai 1971, n° 1342, p. 8

⁶¹ XX, Aux prises avec l'emploi, Syndicalisme Hebdo, 7 juillet 1983, n° 1972, p. 4

XX, Intérim, Magazine CFTC Syndicalisme, Juin 1985, n° 205, p. 8

⁶² RENNES (P.), « Transparences » et « Flexibilité », Le Peuple, 30 janvier 1986, n° 1211, p. 22

du discours de la CGT se retrouve quelque peu dans l'approche que peut avoir la CFTC de l'ordonnance du 11 août 1986. Cette dernière s'exprime ainsi : « Nous craignons, en effet, avant même sa publication, qu'en supprimant la liste des cas de recours à l'emploi précaire, l'ordonnance n'encourage les employeurs à délaissier les embauches définitives. Certes, elle ne remettait pas en cause la primauté théorique du contrat à durée indéterminée, dont le Ministre des Affaires sociales de l'époque, Philippe Seguin, affirmait qu'il devait rester « la pierre de touche de tout l'édifice de protection conventionnelle des salariés », mais le fait est, que sous l'influence concourante du chômage élevé, de la simplification réglementaire et de la reprise économique, le comportement de nombreux employeurs a changé.⁶³ »

Un accord en date du 24 mars 1990 est ensuite conclu. Il est approuvé par la CFTC qui déclare que « la CFTC a obtenu de faire en sorte que « soit par leur durée, soit par leur succession pour un même salarié ou sur un même poste, des contrats de travail à durée déterminée ou des missions de travail temporaire ne se substituent pas à des emplois permanents, ou n'aient pas pour objet de maintenir un volume permanent d'emplois non permanents. ⁶⁴ » ainsi que par la CFDT selon laquelle « il constitue un compromis équilibré entre les exigences économiques et sociales⁶⁵. » Blaise Henri s'est intéressé à la question et précise que « deux conceptions s'affrontent. La conception libérale voudrait que l'on permette aux entreprises un large recours au travail précaire, afin d'ajuster étroitement le niveau de leurs effectifs aux fluctuations de leur activité économique. Mais une conception plus sociale dénonce l'existence d'un « salariat à deux vitesses », avec l'enlisement d'une masse importante de travailleurs dans une situation de précarité. L'accord du 24 mars 1990 et la loi qui lui fait suite ont recherché un point d'équilibre entre des impératifs opposés. Le préambule de l'accord est très significatif à cet égard. Il rappelle que le contrat à durée indéterminée, « forme normale et générale du contrat de travail », doit être utilisé chaque fois que l'emploi proposé peut être stable. Mais le texte ajoute aussitôt que le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire constituent des moyens de faire face à des besoins momentanés de main-d'œuvre et remplissent ainsi « une fonction de complémentarité dont l'utilité économique, dans un environnement en perpétuelles fluctuations et un contexte de concurrence mondiale, est indéniable⁶⁶. » » Nous observons une concordance entre nos

⁶³ DELEU (A.), Stabiliser les emplois, 2 embauches précaires sur 3 en 1988, Magazine CFTC Syndicalisme, juillet-août 1989, n° 247, p. 4

⁶⁴ DELEU (A.), Un accord difficile sur l'emploi précaire, Magazine CFTC Syndicalisme, avril 1990, n° 254, p. 2

⁶⁵ XX, Précarité : accord et loi sont complémentaires, Syndicalisme Hebdo, 31 mai 1990, n° 2310, p. 2

⁶⁶ BLAISE (H.), « Les contrats précaires après la loi du 12 juillet 1990 », *Dr. soc.* 1991, p. 11

observations et celles de Blaise. Cela prouve que sur ce point de la sauvegarde de l'emploi aucune ambiguïté n'existe, toutes les volontés se rejoignent.

Pour parvenir à l'objectif qui est celui de la sauvegarde de l'emploi permanent, les organisations syndicales estiment qu'elles ne peuvent se contenter de mobiliser les salariés employés en contrat à durée indéterminée. Elles souhaiteraient ainsi joindre à leurs revendications les travailleurs temporaires.

§ II- La syndicalisation du travailleur temporaire

On peut se demander ce qui peut rejoindre ces salariés temporaires et permanents alors que tout semble les opposer. En réalité des intérêts communs existent. Une citation de la CFDT⁶⁷ nous permet de bien comprendre. Elle explique en effet qu'« il appartient à l'action syndicale commune des travailleurs permanents temporaires et intérimaires de faire en sorte que ces derniers ne soient pas des travailleurs de seconde zone et qu'ils bénéficient des conventions collectives. Il appartient aussi à tous les travailleurs, unis, de lutter pour la limitation du recours au personnel temporaire dans les entreprises : c'est un moyen de protection de ce personnel comme du personnel permanent. C'est l'occasion de mettre les entreprises devant leurs responsabilités en matière d'emploi.» La CGT est d'accord sur ce point et précise que « les luttes menées dans de nombreuses entreprises, dans la période, ont montré que sur le terrain de la précarité, comme pour les salaires, l'action paie. La brèche ainsi ouverte est un encouragement pour s'engouffrer partout dans cette voie. Chaque emploi stable reconquis, chaque emploi précaire éliminé compte. L'expérience des luttes l'a montré : c'est en menant cette bataille au coude à coude, travailleurs précaires et autres, que se réalisent les meilleures conditions du succès, tant il est vrai que lutter contre la précarité, contre la flexibilité, pour l'emploi, les salaires et les garanties collectives s'intègre dans la même contre-offensive, menée par la CGT et qui rassemble l'ensemble des salariés.⁶⁸ »

⁶⁷ TARNAUD (R.), Travail temporaire, un moyen pour la patronat de mener sa politique d'emploi ou (de chômage), Syndicalisme Hebdo, 16 décembre 1971, n° 1372, p. 4

⁶⁸ METZ (R.), La précarité écrase les salaires, les luttes les élèvent, Le Peuple, 16 février 1989, n° 1281, p. 11

Une différence apparaît toutefois entre ces deux organisations, celle de la protection. En effet, alors que la CFDT souhaite protéger tant le travailleur permanent que le temporaire, la CGT évolue de façon différente. En 1982 par l'intermédiaire du *Droit ouvrier*⁶⁹, celle-ci déclare « qu'elle est désireuse d'apporter aux travailleurs temporaires l'aide et les conseils dont ils ont besoin. » Elle ajoute que « la protection de l'emploi permanent et stable dans l'entreprise passe par la connaissance, aussi exacte que possible, du caractère, du volume et de la durée de l'emploi temporaire dans cette même entreprise. » Elle précise encore que « les travailleurs temporaires sortant de leur isolement et de leur dispersion, deviennent aptes à se défendre collectivement contre certains abus dont ils peuvent devenir victimes lorsqu'ils ne sont que des individualités sans défense face à leurs deux employeurs. » En 1989 elle s'exprime ainsi « n'avons nous pas tendance quelquefois à craindre que les revendications exprimées par les intéressés soient en contradiction avec les objectifs plus fondamentaux, et à partir de cela ne sommes-nous pas timorés ? Ayons confiance, si l'on discute avec les salariés à partir de leurs besoins, bien entendu il sera question des problèmes immédiats relatifs à la situation qui leur est faite. Mais une question essentielle viendra forcément : leur contrat, donc leur capacité à organiser leur vie, à la maîtriser, le droit aux projets, l'utilisation de leurs compétences, jamais rémunérées, etc. Apparaîtront alors de formidables convergences avec les autres salariés qu'il nous faudra mettre en lumière. A nous d'aider en faisant mesurer les enjeux, en situant les responsabilités, en étant réellement force de proposition. A nous d'aider en mettant en œuvre une pratique réellement démocratique.⁷⁰ » Il apparaît alors que la CGT procède à une « utilisation » du travailleur temporaire, sa préoccupation est celle du travailleur et de l'emploi permanent et s'il prend en compte l'intérimaire c'est parce qu'il lui permet de parvenir à cette fin.

Cette mobilisation est toutefois difficile, les intérimaires n'étant souvent que de passage dans les entreprises. Pour tenter de pallier cette difficulté un collectif intérimaire a été mis en place. Il est défini comme étant une « structure tripartite » qui visait essentiellement à une confrontation régulière dans le cadre interprofessionnel de chaque union locale entre les syndicats d'une part et des collectifs regroupant localement chaque type de travailleurs précaires de l'autre.⁷¹ Selon la CFDT à partir de là est élaborée une « plate-forme » de

⁶⁹ PETIT (M.), « Le travail intérimaire à l'épreuve de la Gauche », *Dr. ouvrier* 1982, p. 365

⁷⁰ COMMERGNAT (M.), *Relevons le défi de la précarité*, Le Peuple, 13 décembre 1990, n° 1320, p. 5

⁷¹ BAUDOUIN (T.) et COLLIN (M.), *Le contournement des forteresses ouvrières*, Réponses sociales, Paris : Librairie des Méridiens, 1983, p. 117.

revendications communes. Il s'agit de l'information de la durée du contrat d'embauche ; être informé huit jours avant la fin du contrat soit de renouvellement soit du non-renouvellement ; que les contrats passés par la boîte d'intérim soient contrôlés par le comité d'entreprise ; embauche définitive au bout de trois mois avec priorité d'embauche dans l'entreprise utilisatrice ; pas de retrait de la carte de travail pour les immigrés en cas de fin de mission ; salaires égaux à ceux des travailleurs fixes effectuant les mêmes tâches ; mensualisation de tous les intérimaires (ce qui donne droit aux congé-payés) ; statut et avantages sociaux identiques aux autres travailleurs⁷². Ce collectif ne perdurera toutefois pas. Thierry Baudouin et Michèle Collin explique cela par « le *turn-over* classique auquel s'ajoute une politique patronale délibérée de se débarrasser des têtes chaudes ».

D'autres problèmes se posent pour la syndicalisation du travailleur temporaire. Le témoignage d'un ami d'un intérimaire restitué par FO nous en fait prendre conscience. « Il nous arrivait de discuter des tracts ensemble devant la cantine. Lui restait sur le côté. Il était intérimaire. Il ne fallait surtout pas qu'il se fasse repérer. Il guettait les réactions de ses collègues, et tout en mangeant, essayait de discuter avec les gars qui commentaient ce tract syndical. A t-il trop discuté ? a t-il manqué de temps pour construire un embryon de syndicat ? en tout cas il a dû partir pour une autre mission. Le poste fixe sur lequel il comptait un peu n'a pas été pourvu. Avec son départ, les discussions, les contacts, le syndicat sont tombés à l'eau. Cet ami aime changer d'emploi et connaître du pays. Il n'a pas trop de difficultés à trouver du travail. Ce qui l'ennuie c'est de devoir fermer sa g... et ça, quand on est jeune et même quand on est vieux c'est dur à supporter. ⁷³» Rappelons que le souhait d'un intérimaire qui ne l'est pas par choix est de retrouver au plus vite un emploi à durée indéterminée et qu'avant d'agir à l'encontre d'un employeur il pensera aux répercussions qu'auront ses actes sur ses perspectives d'avenir. En preuve de la faible syndicalisation la CFDT présente des chiffres. Le premier date de 1984, le second de 1995. « La syndicalisation des intérimaires est au point zéro⁷⁴ » et « la syndicalisation est inexistante dans l'intérim.⁷⁵ » Cela confirme ce que nous venons d'établir. Sur ce point Guy Caire⁷⁶ précise que le travail temporaire est considéré

⁷²DE PINA (M.-P.), Echec à l'éclatement des statuts, Syndicalisme Hebdo, 11 septembre 1980, n° 1826, p. 14

⁷³ LAZ (P.), Une formule patronale « moderne » (pour s'assurer des profits en contournant les lois sociales) le travail intérimaire, FO Hebdo, avril 1980, n° 37, p. 12

⁷⁴ XX, Intérim : un mode d'emploi en évolution, Syndicalisme Hebdo, 31 mai 1984, n° 2019, p. 9

⁷⁵ LE PARC (D.), Des syndicalistes, pionniers dans l'intérim, Syndicalisme Hebdo, 7 décembre 1995, n° 2577, p. 18

⁷⁶ CAIRE (G.), *Les nouveaux marchands d'hommes ? étude du travail intérimaire*, Relations sociales, Paris : Editions Economie et Humanisme : Editions ouvrières, 1973, p.123

comme facteur inconscient de la lutte antisyndicale. Il donne en exemple l'évocation par un sénateur communiste du fait que chez Renault, ce soit précisément dans le département où l'action syndicale est la mieux organisée, la plus puissante, que la direction introduit la plus forte proportion de travailleurs intérimaires.

Une question peut se poser, celle de la réaction des travailleurs permanents face à la syndicalisation du travailleur temporaire. Pierre Bourdieu nous l'explique et s'exprime ainsi « les « anciens » ne leur prêtent aucune attention particulière, sauf quelques militants qui, disent-ils, viennent essayer de leur vendre une carte (eux se sentent agressés par ce « marchandage » qui leur paraît presque indécent). Ces jeunes intérimaires (étrangers à la région et à la « mentalité Peugeot ») ont travaillé trop peu pour comprendre la nature des relations complexes qui se nouent dans ces ateliers ; ils ignorent tout de l'histoire qui a façonné les différences d'attitude, les clivages, les hostilités et les haines, les plaies et les cicatrices et même les différences entre les syndicats et leur stratégie.⁷⁷ »

Il faut ajouter que les lois de 1972 et 1982 ont mis en place des droits collectifs concernant les intérimaires. La dernière devait atténuer leur impossibilité d'exercer les droits attachés aux institutions représentatives du personnel ou à l'exercice du droit syndical. Les mesures prises sont celles de la réduction des conditions liées à l'effectif, de la connaissance des communications syndicales et des réclamations dans les entreprises utilisatrices.

Si la répercussion de l'usage par les entreprises utilisatrices d'emplois précaires est importante et nécessite, pour supprimer ces désagréments, une lutte commune des travailleurs tant précaires que permanents, pour certaines organisations syndicales l'intérimaire doit en plus être protégé en tant que salarié.

Section II- La protection du travailleur temporaire.

L'opposition à la précarité a concerné jusqu'ici les institutions et les activités. Un autre élément de l'emploi précaire existe pourtant, le travailleur temporaire. Quelle est la réaction des organisations syndicales à son sujet ? il semble que celles-ci considèrent que le qualificatif

temporaire s'efface au profit de celui de travailleur salarié. Les conditions de travail qui l'entourent doivent donc être identiques aux autres travailleurs (§ I) et des garanties doivent être négociées pour s'adapter aux particularités du travail temporaire (§ II).

§ I- L'appréciation des conditions de travail.

Nous avons vu que l'apparition du travail temporaire sur le marché de l'emploi s'est heurtée à la volonté des syndicats de sauvegarder le travail permanent et de protéger le salarié en contrat à durée indéterminée. Les conditions de travail font parties de ces objectifs. Ainsi dès lors que le travailleur intérimaire accepte de subir des conditions difficiles, dangereuses, cela a une répercussion sur l'emploi stable. Pour pallier cette difficulté il sera nécessaire de passer par une protection de l'intérimaire. Comment les organisations syndicales ont-elles réagi face à ce phénomène ? Comment ont-elles procédé ?

Il semble que les syndicats, notamment la CFDT, commencent par dénoncer la situation. Elle explique ainsi dans sa revue que les salariés sont placés prioritairement là où les conditions de travail sont les plus mauvaises : travail déqualifié, parcellisé, cadences accélérées, travaux dangereux ou insalubres⁷⁸. Cela peut se vérifier par le témoignage d'un ancien intérimaire, Daniel Martinez⁷⁹, qui nous expose son expérience de l'intérim. Citons l'exemple des horaires de travail : « cette mission ne va durer qu'une journée, mais une journée de dix heures de travail pénible, dix heures à trimer sous la pluie. » L'auteur parle de « pitoyables conditions de travail. » Ce qu'il est intéressant de constater est que dès la première page qui correspond à la première mission décrite, ce sont les mauvaises conditions de travail qui apparaissent. L'auteur titre même ce passage « incurie des conditions de sécurité. » Un extrait de l'ouvrage de Pierre Bourdieu⁸⁰ est également très révélateur sur les conditions de travail. En parlant des intérimaires il précise que « employés surtout dans les secteurs de montage de l'usine de carrosserie comme la finition, ils occupaient souvent les postes qui avaient la réputation d'être les plus « durs », exigeant à la fois endurance physique et rapidité d'exécution, postes que les « anciens » avaient de plus en plus de mal à tenir dans cette période de forte montée des cadences. »

⁷⁸ XX, Dossier les hors-statuts dans le combat syndical, Syndicalisme Hebdo, 5 octobre 1978, n° 1725, p. 9

⁷⁹ MARTINEZ (D.), *Carnets d'un intérimaire*, Mémoires sociales, Marseille : Agone, 2003, 152 p.

⁸⁰ BOURDIEU (P.), *La misère du monde*, Points, [Paris] Ed du Seuil, 1998, p. 502

Il faut noter que la CGT ne prend pas en charge ce problème des conditions de travail en ce qui concerne le travailleur temporaire, ce qui est important, est que l'acceptation par l'intérimaire de telles conditions aura une répercussion sur l'emploi stable et les salariés permanents pour qui l'environnement de travail va petit à petit se dégrader également. Aucun article ne semble avoir été écrit par cette dernière sur le sujet dont nous traitons.

Un phénomène qui est dénoncé par FO est celui de l'envoi des intérimaires dans les centrales nucléaires où l'exposition aux radiations est importante. Une action a été menée et FO explique alors que « le ministère du travail a décidé de réagir contre cette pratique. Il a ainsi annoncé le 23 janvier sa volonté d'interdire le recours à l'intérim et au personnel sous CDD pour les travaux se déroulant dans les zones potentiellement dangereuses.⁸¹ »

En ce qui concerne la CFTC, celle-ci déclare que « mettre tout en œuvre pour assainir la profession et améliorer le sort des salariés des ETT seront les deux priorités de la CFTC⁸². » La négociation de garanties qui sera abordée dans le paragraphe suivant étant selon elle la solution.

Si les conditions de travail sont difficiles ou mauvaises, une des répercussions sera les accidents du travail. En effet, les travailleurs temporaires, selon la CFDT, sont plus touchés par ces derniers. Aussi, pour en éviter une partie l'organisation préconise la prévention et une formation adéquate pour le salarié intérimaire⁸³.

Bourdieu nous explique dans le cadre d'une grève comment les intérimaires sont considérés, pourquoi ils n'agissent pas. Il est possible d'assimiler ces comportements aux conditions de travail puisque la plupart des revendications sera sanctionnée de la même manière. L'auteur se demande pourquoi tous les ouvriers, même les plus intransigeants sur le respect des « valeurs » ouvrières et militantes sont-ils persuadés que l'exception qui est faite en faveur des intérimaires est légitime ? Il poursuit « si l'on interroge les anciens, la réponse vient comme une évidence : « ce n'est pas leur faute », « ils ne peuvent pas se payer le luxe de faire grève, eux », « s'ils faisaient grève un seul jour, la boîte d'intérim et l'entreprise s'entendraient pour les mettre immédiatement à la porte. » L'enjeu est si grave-une embauche « en fixe » qu'on ne peut pas leur demander un tel sacrifice.⁸⁴ » Cette dernière affirmation se vérifie parfaitement. En effet dans un article du journal Le Monde un intérimaire déclare « on

⁸¹ XX, Nucléaire, les salariés précaires menacés, FO Hebdo, 5 février 1997, n° 2328, p. 7

⁸² XX, Intérim, Magazine CFTC Syndicalisme, Juin 1985, n° 205, p. 8

⁸³ XX, BTP : un mort tous les jours, cela suffit !, CFDT Magazine, juillet-août 1990, n° 151, p. 10

⁸⁴ BOURDIEU (P.), *La misère du monde*, Points, [Paris] Ed du Seuil, 1998, p. 502

n'a pas le droit à la moindre faille, comme on vous promet une embauche au bout, vous y croyez.⁸⁵ »

Il est tout de même nécessaire de préciser que si les conditions de travail sont effectivement difficiles pour les travailleurs temporaires, une hiérarchie peu s'opérer. Il semble en effet que les intérimaires qui ne le sont pas par choix « acceptent plus facilement » de subir des conditions de travail difficiles car leur objectif est l'emploi stable qu'ils pourraient trouver dans l'entreprise où ils travaillent en tant qu'intérimaires. Alors qu'un salarié temporaire par choix n'admettra pas ces conditions et préférera rompre le contrat pour ce poste. Cela ne signifie pas que les conditions de travail soient plus mauvaises pour certains intérimaires que pour d'autres, mais la manière d'appréhender le phénomène est différente.

Dès lors que les conditions de travail ont été dénoncées, la nécessité de négocier des textes adaptés apparaît et au-delà d'apporter des garanties propres au travailleur temporaire.

§ II- La négociation de garanties.

Alors que dans les paragraphes précédents nous mettions en évidence le fait que les organisations syndicales dans leur ensemble protégeaient le travailleur permanent afin de permettre à ce dernier de conserver les garanties qui lui sont propres, une attitude nouvelle fait apparition. Si concernant les conditions de travail la stratégie était présente pour partie dans l'action syndicale, ce que nous allons aborder ici se consacre entièrement au travailleur temporaire. Une négociation a eu lieu pour lui. Une telle affirmation peut se vérifier puisqu'il est observable que les organisations syndicales parlent de protection sociale, de retraite complémentaire, de formation professionnelle, de médecine du travail ou encore de droits au chômage. Un écrit de la CFTC explique parfaitement ce changement : « la Confédération estime que, compte tenu du nombre important d'ETT et de salariés concernés, les syndicats ne peuvent se contenter de condamner purement et simplement le recours à cette forme de travail

⁸⁵ LE GUILLEDOUX (D.), A la rencontre de la France précaire, Le Monde, vendredi 31 octobre 2003, p. 14

en abandonnant à leur sort plusieurs centaines de milliers de salariés. Ils doivent porter toute leur attention à ce problème pour étendre la couverture sociale de ces travailleurs.⁸⁶»

Le premier accord à aller dans ce sens est celui du 3 février 1982 qui permet d'assurer aux travailleurs temporaires une couverture sociale. Les syndicats FO, CFDT et CFTC sont d'accord pour dire que ce texte vient compléter l'ordonnance du 5 février 1982 qui avait permis d'avancer mais n'était pas suffisante⁸⁷. En 1983 la CFDT nous précise qu'il y a diminution du nombre d'heures à effectuer pour avoir droit à l'allocation chômage⁸⁸. C'est ensuite à l'ordonnance du 5 février 1985 que fait allusion l'organisation FO. Les objectifs de ce texte étaient de répondre à la double préoccupation du gouvernement de réduire le nombre d'emplois offerts à titre précaire aux seuls cas économiquement légitimes, et améliorer la situation des salariés concernés⁸⁹. Une négociation a ensuite commencé le 15 mars 1989 sur la prévention des risques professionnels, la couverture chômage et la formation professionnelle. La CFDT nous explique alors que « concernant le chômage, il y a réduction du délai de carence qui suit une mission avant que l'intérimaire puisse être allocataire du régime d'assurance chômage.⁹⁰» Toujours par la voie de la négociation, les syndicats CFDT, FO, CFTC et CGC ont obtenu la mise en place d'une caisse unique pour la retraite complémentaire ainsi que la définition d'une action sociale adaptée aux demandes des intérimaires. Ils estiment que cet accord rapproche les droits des intérimaires de ceux des travailleurs permanents⁹¹. L'année 1990 est marquée par l'accord interprofessionnel du 24 mars amélioré par la loi du 12 juillet. Un autre accord est signé par la CFDT, la CFTC et la CGC applicable à compter du 1^{er} février 1992 sur la médecine du travail⁹². C'est ensuite la formation professionnelle qui est concernée et complétée par un accord du 22 avril 1994 dit « mission-formation »⁹³. Au niveau européen des négociations se sont également ouvertes en juillet 2000. Une directive sera proposée en 2002 car en 2001 les projets avaient échoué. Toutefois en 2003 c'est à nouveau un échec

⁸⁷ ~~HOFMAN (P.), Un premier accord sur le travail temporaire, FO Hebdo, 9 février 1983, n° 1740, p. 8 ; XX,~~ Aux prises avec l'emploi, Syndicalisme Hebdo, 7 juillet 1983, n° 1972, p. 4

⁸⁸ XX, Droit au chômage et couverture maladie des intérimaires, Magazine CFDT, avril 1983, n° 71, p. 43

⁸⁹ XX, Le travail temporaire, FO Hebdo, 20 décembre 1984, n° 1821, p. 4

⁹⁰ XX, Négociation CDD et travail temporaire, Syndicalisme Hebdo 8 février 1990, n° 2294, p. 2

⁹¹ BOUVERET (D.), Intérimaires : un seul interlocuteur pour leur retraite complémentaire, Syndicalisme Hebdo, 24 janvier 1991, n° 2340, p. 6

⁹² RENDU (G.), L'intérim et la médecine du travail, Syndicalisme Hebdo, 17 octobre 1991, n° 2375, p. 10

⁹³ LAFON (C.), Du nouveau pour la formation et la qualification, Syndicalisme Hebdo, 16 juin 1994, n° 2505, p.

Ce qui sera ensuite au cœur de la préoccupation des organisations syndicales est l'amélioration de la vie quotidienne du travailleur temporaire. Il s'agit du point le plus marquant de la protection de l'intérimaire, elles ne cherchent plus ici à faire en sorte que l'emploi stable prime, elles se placent au sein du travail temporaire et cherchent les améliorations susceptibles d'être apportées en particulier au travailleur précaire. C'est ainsi que le FASTT, Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire, est mis en place. Le FASTT est né en 1992 de l'accord entre les syndicats de salariés et le Syndicat des ETT. Cette association à structure paritaire et à présidence tournante, propose des services destinés à améliorer la vie quotidienne de tous les intérimaires de métropole et des départements d'outre mer. L'organisme propose toute une gamme de services et de prestations dont : un service d'information et d'action sociale, une mutuelle spécifique aux intérimaires, des prêts à la consommation, des aides au logement, des aides à la famille. Selon Manuel Lecomte, trésorier du FASTT, l'objectif du FASTT est de proposer de nouveaux services qui correspondent aux difficultés des intérimaires tout en développant les valeurs de la CFTC. Ils oeuvrent à la création d'un véritable statut du travailleur intérimaire avec des droits similaires à ceux dont bénéficient les salariés en contrat à durée indéterminée. Nous cherchons sans cesse à améliorer la vie sociale et professionnelle des intérimaires⁹⁴. Déjà en 1989 la CFDT avait cette préoccupation. En plus du FASTT et également créé le FAFTT, le Fonds d'Assurance

Formation du Travail Temporaire, par accord du 9 juin 1983 qui a subi de nombreuses modifications, la dernière étant un arrêté d'extension du 12 février 1996. Son objet est d'assurer la collecte de tout ou partie de la contribution obligatoire des entreprises de travail temporaire au titre de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

⁹⁴⁹⁴ PIERROT (S.), Le Fonds d'action sociale du travail temporaire, CFTC La vie à défendre, Septembre 2002, n° 100, p. 28

Après une méfiance importante à l'égard des entreprises de travail temporaire et une volonté de protéger l'emploi à durée indéterminée contre toute ingérence de la précarité, les organisations syndicales ont, par stratégie, accepté de négocier sur le travail temporaire. Ce souhait de diminuer l'emploi précaire a nécessité une mobilisation d'abord stratégique pour ce dernier, mobilisation qui se poursuit en raison des fonctions syndicales. En effet la mission des syndicats est de représenter et défendre le personnel et les intérêts collectifs des salariés. Or les intérimaires sont, au même titre que les travailleurs employés sous contrat à durée indéterminée, des salariés dont les droits doivent être défendus.

Partie II :

Une prise en charge de la précarité par mission syndicale

Si les organisations syndicales sont contre la précarité en raison des inconvénients que celle-ci comporte et provoque, ils ne s'opposent pas au travailleur, que celui-ci soit employé en contrat à durée indéterminée ou en contrat de travail temporaire. Elles se doivent, en raison de la mission qui est la leur, de le défendre et de le représenter. La prise en charge du travailleur temporaire se met alors en place, la précarisation de l'emploi est dénoncée, les droits des travailleurs sont défendus. Une telle action peut sembler contraire à la volonté syndicale initiale, mais rappelons que leur mission concerne le travailleur en général, que ce dernier soit précaire ou non, et à ne s'occuper que du travailleur permanent, les syndicats risquent de s'exposer à la critique de défense unique de ce salarié.

Chapitre I- La dénonciation de la précarisation.

La précarité représentée ici par le travail temporaire est difficilement acceptée par les organisations syndicales. L'emploi permanent est touché par celle-ci et par l'usage qu'en font les employeurs. Certes l'intérim présente des avantages pour les personnes qui y ont recours, mais cela est parfois illusoire, engendre des phénomènes économiques et sociaux contraire à ceux annoncés. Les syndicats ne restent pas neutres, leur mission les amène à dénoncer ces actions patronales (section I) ainsi que le climat difficile qui sera apporté au sein de l'entreprise (section II).

Section I- La dénonciation des actions des patrons.

Le travail temporaire est doté de particularités que les entreprises utilisatrices exploitent. Elles représentent pour ces derniers des avantages recherchés et utiles à leur entreprise, mais pour d'autres, notamment les syndicats, l'usage qui en est fait est synonyme d'inconvénients et d'abus. Lorsque les employeurs mettent en évidence la lutte contre le chômage, les organisations syndicales pensent que cela est illusoire (§ I) puisque le travailleur temporaire n'est pas occupé à temps plein et le chômage ne diminue pas de façon réelle.

Egalement la recherche de profit (§ II) qui guide l'entreprise utilisatrice est considéré par ces derniers comme aggravante du chômage, diminutive des salaires et concernant les entreprises de travail temporaire amène à considérer l'intérimaire comme un moyen de rentabilité.

§ I- L'illusoire lutte contre le chômage.

Le contrat de travail temporaire possède cette caractéristique de la durée courte de l'emploi. Ce qui le distingue du contrat à durée indéterminée est une partie de temps non travaillée, soit un moment où l'intérimaire est au chômage. La CFDT explique ainsi que « les intérimaires sont rarement utilisés à plus de 60% de leur temps ce qui en fait des chômeurs à 40%.⁹⁵ » Le chômage n'est donc pas supprimé par l'emploi d'un précaire.

B. Alibert s'est intéressé à cette question et confirme cette explication. L'auteur précise ainsi qu'« à côté du chômage du travailleur privé d'emploi existe un autre gaspillage de la main-d'œuvre qui consiste à laisser à l'extérieur de la population active un grand nombre de personnes aptes au travail : parce que celles-ci ne peuvent s'engager pour de longues périodes, leur temps de disponibilité n'est pas utilisé pour la production. » « Il faut admettre que le travail temporaire est une procédure permettant d'utiliser seulement partiellement une population disponible en permanence. En période de chômage il est un moyen de développer l'emploi ; plus dans les chiffres, il est vrai, que dans la réalité économique ; dans tous les cas le travail temporaire participe à la construction du plein emploi, et non certainement du meilleur emploi, si on utilise une distinction retenue par les institutions européennes.⁹⁶ » Plus récemment Nicolas Prokovas et Mathieu Béraud⁹⁷ précisent également que « si la précarité gonfle le nombre des chômeurs, le chômage de masse alimente la précarité. Ainsi la lutte contre la précarité passe inexorablement par la réduction du chômage. Or les moyens utilisés pour réduire le chômage, s'inscrivant pour la plupart dans le court terme, ne se sont pas

⁹⁵ XX, Le projet de loi sur le travail temporaire, Syndicalisme Hebdo, 13 mai 1971, n° 1342, p. 8

⁹⁶ ALIBERT (B.), « Le contrat de travail temporaire Loi 3 janvier 1972- Décret 9 janvier 1973 », *Dr. soc.* 1974, p. 10

⁹⁷ DEL SOL (M.), *Les nouvelles dimensions de la précarité*, Des sociétés, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2001, p. 203

révélés particulièrement efficaces en la matière : les emplois aidés, précaires dans leur conception, ne semblent pas constituer de sas permettant à leurs titulaires

d'accéder par la suite à des emplois normaux. »

Autre point important qui ressort de l'usage du travail temporaire, celui de la dissimulation du chômage. Ce phénomène est produit par les employeurs des entreprises utilisatrices. Ces derniers, en effet, plutôt que de licencier un salarié permanent ne reconduisent pas les contrats de travail temporaire ou les contrats à durée déterminée. Cela masque la crise de l'emploi puisque à la place d'une augmentation ou diminution réelle du chômage on se trouve face à une stagnation, ces salariés étant « partiellement au chômage. » Il est intéressant d'analyser ce que pensent les organisations syndicales de ce phénomène. Citons tout d'abord la CGT selon laquelle « sur les six millions d'embauches annuelles, les deux tiers sont effectués sous contrat à durée déterminée ou en intérim. Après un certain tassement l'intérim a repris sa progression tandis que l'usage du CDD s'accroît fortement et se diffuse dans toutes les tailles d'entreprises. Ces deux modalités d'embauche alimentent massivement le chômage. Elles sont à l'origine de 40,2% des demandes d'emploi enregistrées, soit 1489000 en 1984. Servant très souvent à trier la main-d'œuvre, elles ne permettent pas pour la plupart d'accéder à un emploi stable puisque moins de 20% des contrats sont transformés en CDI.⁹⁸ » La CFDT estime que « le travail précaire ne réduit pas le chômage, il l'entretient. C'est ce que veut le patronat, qui se donne ainsi les moyens d'augmenter ses profits, et tente de masquer la réalité de la précarité en employant le mot flexibilité.⁹⁹ » FO considère que « les chiffres du chômage augmentent et il y a pire encore, la précarité ne cesse de s'étendre. En témoigne l'explosion de l'intérim[...]»¹⁰⁰ Enfin pour la CFTC « il vaut mieux un travailleur temporaire qu'un chômeur, à la seule condition que cela reste provisoire, et dans un cadre restreint et délimité car le développement intensif de l'intérim ne peut pas être un remède au chômage.¹⁰¹ » Il est remarquable que la CGT et la CFDT partagent la même opinion puisque, selon elles, le travail temporaire alimente et entretient le chômage. En revanche, la CFTC et FO se révèlent être en totale opposition par rapport à leur conception du travail temporaire et du chômage. Pour la première l'intérim est mieux que le chômage, pour

⁹⁸ XX, La flexibilité contre l'emploi, Le Peuple, 24 octobre 1985, n° 1205, p. 15

⁹⁹ XX, Ne pas confondre précarité et flexibilité, Syndicalisme Hebdo, 28 mars 1985, n° 2059, p.4

¹⁰⁰ XX, Chômage : ça ne va pas mieux...Précarité : c'est pire, FO Hebdo, 5 novembre 1997, n° 2361, p. 14

¹⁰¹ XX, Intérim, Magazine CFTC Syndicalisme, juin 1985, n° 205, p. 8

la seconde il est pire. Nous pouvons expliquer cette contradiction par des convictions différentes, mais nous tenterons, dans ce qui suit, d'aller plus loin et d'éclaircir l'opinion de chacun.

D'après Anne Eydoux¹⁰² qui a participé à l'ouvrage Nouvelles dimensions de la précarité, si l'intérim constitue « une réserve » de main d'œuvre, il aménage sur certains segments du marché une forme de relégation moins brutale que le chômage de longue durée. Nous pouvons trouver là une explication à l'opposition soulevée ci-dessus entre la CFTC et FO. En effet, le travail temporaire permet au salarié de ne pas être totalement inactif. En restant sur le marché du travail, il a la possibilité de trouver un emploi stable, bénéficier de la formation professionnelle et des différentes garanties qui ont été négociées pour lui. Le mot « pire » qu'emploie FO sous-entend l'idée de risque. Là encore un rapprochement peut être fait avec Anne Eydoux. Elle se penche sur le cas de l'intérim et précise que « dans la mesure où la main-d'œuvre est souvent indemnisée entre les périodes d'emploi, le risque est que les entreprises y voient une opportunité pour renforcer le recours à cette forme d'emploi, y compris pour concurrencer la main-d'œuvre stabilisée. »

La lutte contre le chômage apparaît illusoire pour les syndicats. Le travailleur temporaire n'étant employé à cent pour cent de son temps et le chômage n'étant pas réduit de manière définitive, les organisations syndicales ne peuvent admettre cette opinion patronale. La dénonciation ne se limite pas à ce niveau, un autre point est mis en cause par les syndicats, celui de la réalisation de profits par les entrepreneurs, tant utilisateurs que fournisseurs de main-d'œuvre temporaire.

§ II- La volonté de faire du profit.

Si les entreprises utilisatrices ont recours au travail temporaire cela signifie que des avantages existent pour elles. La réalisation de profits en fait partie. Les organisations

¹⁰² DEL SOL (M.), *Les nouvelles dimensions de la précarité*, Des sociétés, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2001, p. 199

syndicales dénoncent ce phénomène. La CGT précise ainsi que « c'est à une très grande échelle que le patronat veut pouvoir adapter comme il l'entend le nombre de salariés, sans contrainte, uniquement en fonction des besoins de l'entreprise. Un seul objectif est visé : la rentabilité maximum du capital.¹⁰³ »

Cette attitude des employeurs des entreprises utilisatrices ne peut être acceptée par les syndicats. En effet, selon la CGT¹⁰⁴ la volonté de réaliser toujours plus de profit se répercute sur le chômage. Celui-ci peut même s'aggraver car il arrive que les utilisateurs suppriment des emplois permanents en procédant à des licenciements, en ne remplaçant pas les salariés retraités ou tout simplement en ne recourant plus aux contrats à durée indéterminée. Guy Caire nous explique qu'il est possible de dire « en schématisant à l'extrême, que la prestation temporaire est un service qui permet aux utilisateurs de transformer une partie de leurs charges fixes (personnel stable en surnombre) en charges variables. » « Les coûts fixes de gestion du personnel permanent que l'emploi de personnel intérimaire devrait, dans certaines conditions, permettre de réduire, se décomposent essentiellement en frais de recrutement et frais d'administration. » « Les coûts variables peuvent, de leur côté, être réduits si, à qualité égale du travail, la productivité de la main-d'œuvre permanente est inférieure à celle de la main-d'œuvre temporaire.¹⁰⁵ » A ce propos la CFDT précise également que « malgré le fait que cette main-d'œuvre, louée très cher aux « marchands d'hommes » semble revenir à un prix élevé, elle permet en réalité aux entreprises utilisatrices de réaliser des économies de gestion. Les frais de personnel fixe sont moindres ; la location du personnel temporaire est incluse dans les frais généraux, déduisant d'autant les impôts ; les subventions au comité d'entreprise n'en tiennent pas compte.¹⁰⁶ »

Un autre risque que l'on aperçoit déjà dans la dernière citation vient s'ajouter à celui du chômage, celui de la baisse des salaires. En effet, même si le travail temporaire coûte cher, souvent le double du salaire versé, il ne représente pas autant que l'emploi à temps plein d'un salarié sur une année complète. Cela va entraîner une diminution des rémunérations en général. De plus, lors de l'apparition de l'intérim les salaires étaient élevés, ils ont rapidement baissé, notamment en raison de la concurrence entre entreprises de travail temporaire, ce qui a

¹⁰⁶ Garnier JP, Travail temporaire non aux marchands d'hommes du 20^{ème} siècle, Syndicalisme Hebdo, juillet août 1974, n° 1501, p. 7

rendu cet emploi encore plus attractif. Ainsi en 1971 la CFDT précise que « les salaires versés (aux intérimaires) avant mai 1968 étaient de 5 à 6 % au-dessus de la moyenne, tandis qu'ils sont facilement de 8 à 13 % en dessous aujourd'hui.¹⁰⁷ » La CGT ajoute que pour justifier leur recours à l'intérim les employeurs mettent en avant la compétitivité. Elle écrit en 1985 que « parmi les éléments avancés en faveur de la flexibilité le patronat n'oublie jamais de mettre en avant la nécessité de réduire les coûts de la main-d'œuvre afin d'être compétitif. Admettre ce raisonnement signifie que pour être compétitif il faudrait dans l'absolu avoir les salaires les plus bas de la planète ! Quelles perspectives !¹⁰⁸ »

Les organisations syndicales se préoccupent également des agissements des patrons d'intérim. La CFDT déclare que « le profit est également pour les patrons de sociétés d'intérim qui n'hésitent pas à présenter l'intérim comme une activité moderne, une solution au chômage et à la crise économique et sociale. Ils empochent de copieux bénéfices : 21,6 millions de franc pour le groupe Ecco et 30,2 millions pour Bis en 1976 ! Car les salaires payés au titre des missions dans les entreprises extérieures sont loin d'être somptueux : le pourcentage de travailleurs payés au SMIC dans l'intérim dépasse 30 %, proportion beaucoup plus forte que la moyenne nationale.¹⁰⁹ » Il est évident que le travail temporaire, type d'emploi auquel il est de plus en plus souvent recouru, permet aux entreprises de travail temporaire de réaliser des profits. Cela nous amène à nouveau au problème important de la concurrence entre l'ANPE qui est un service public gratuit et les entreprises de travail temporaire. Il semble donc logique que les organisations syndicales aient cette attitude de dénonciation, car même si elles ont toléré les sociétés intérimaires, elles ne peuvent complètement accepter leurs pratiques. Notons que cette remarque est faite par la CFDT, organisation qui n'a admis la négociation qu'à partir de 1982, or la citation date de 1975. FO va plus loin, elle a interrogé un patron d'intérim et retranscrit ses dires : « vous savez le travailleur temporaire n'est pas humain, il doit être d'abord immédiatement rentable. Tout le monde y gagne dans l'affaire. Le salarié a plus de liberté. Le patron fait une économie financière et profite de nos facultés d'adaptation à leurs besoins.¹¹⁰ » Après un tel témoignage la réaction syndicale semble évidente. Ils ne peuvent accepter que le salarié soit considéré comme un objet. La défense du

¹⁰⁷ XX, Le projet de loi sur le travail temporaire, Syndicalisme Hebdo, 13 mai 1971, n° 1342, p. 8

¹⁰⁸ XX, La flexibilité contre l'emploi, Le Peuple, 24 octobre 1985, n° 1205, p. 15

¹⁰⁹ J.B., Travail temporaire et profits permanents, CFDT Magazine, juillet août 1978, n° 19, p. 8

¹¹⁰ LAZ P., Une formule patronale « moderne » (pour s'assurer des profits en contournant les lois sociales) le travail intérimaire, FO Hebdo, avril 1980, n° 37, p. 12

travailleur temporaire leur paraît alors justifiée et la dénonciation à laquelle ils procèdent d'autant plus importante.

Une phrase de Guy Caire résume cela. Il écrit ainsi que « économie et souplesse sont les deux attraits du travail intérimaire pour l'entreprise. »

Les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices de travail temporaire mettent en évidence des particularités de l'intérim qui leurs permettent de poursuivre leurs activités. La mission syndicale ne s'arrête toutefois pas à la dénonciation de ces actions, la prise en compte de ce qui touche les salariés et la situation de l'emploi au sein de ces entreprises présente également un certain intérêt.

Section II- La dénonciation du « climat » de l'entreprise.

L'objectif principal des organisations syndicales est celui de la protection de l'emploi stable. La remise en cause des garanties négociées pour ce type d'emploi ne peut être acceptée par ces derniers. Aussi, l'usage que font les employeurs du travail temporaire y portant atteinte, les syndicats se doivent de réagir, de dénoncer, pour supprimer ou à tout le moins limiter la pression qui s'exerce sur l'emploi stable (§ I) et les abus qui sont commis (§ II). Le travailleur temporaire est également touché par ces attitudes puisqu'il sert à mettre en œuvre cette pression et subi ces mêmes abus.

§ I- La pression sur l'emploi stable.

Les syndicats dénoncent un autre phénomène important, celui de la pression qu'exerce l'usage du travail temporaire sur l'emploi stable et les salariés permanents. En effet, puisque les statuts se multiplient à l'intérieur de l'entreprise une déstabilisation et une division de la

classe ouvrière est provoquée. Le collectif disparaît peu à peu. La CFTC met en évidence le fait que par cette pratique « l'évolution de l'entreprise et celle de la carrière des salariés est freinée.¹¹¹ » La CFDT quant à elle pense que « la division des travailleurs en catégories particulières est un moyen de tenter de les opposer les uns aux autres et de les utiliser ou de les rejeter suivant la politique choisie pour l'emploi. Dans la période présente, où le chômage augmente de façon inquiétante, on voit bien à quoi peut servir l'utilisation des intérimaires.¹¹² » En 1974 la CFDT soutient toujours cette idée et l'approfondit en ajoutant que « le travail temporaire est bien souvent utilisé comme moyen de division de la classe ouvrière. Il introduit dans les entreprises du personnel avec un statut différent des travailleurs permanents. Ceux-ci refusent dans bien des cas l'intégration de ces travailleurs de passage qui sont dépêchés dans l'entreprise. Les contacts sont très difficiles, du fait des problèmes qui à première vue sont différents. Et si malgré tout les intérimaires se fondent dans l'ambiance du lieu de travail, ils sont rapidement mutés ailleurs. Une politique habilement menée par recruteurs et utilisateurs dresse permanents et intérimaires les uns contre les autres à toute occasion, chaque catégorie ayant à penser que l'autre est plus avantagée.¹¹³ » Toujours dans la même optique, la CFDT précise quelques années plus tard que « l'existence de statuts différents dans la même entreprise est toujours utilisée pour tirer l'ensemble des salaires et autres acquis vers le bas. Il y a donc nécessité de ne pas en rester à une solidarité de caractère sentimental mais de mettre en évidence les intérêts communs des travailleurs permanents et « hors-statuts » afin qu'ensemble ils organisent et unifient leur lutte.¹¹⁴ » Préserver le collectif est une mission importante pour les organisations syndicales. Les actions patronales dénoncées sont contrecarrées par des tentatives de ralliement des salariés autour d'intérêts communs dont le principal est celui de la sauvegarde de l'emploi stable et de toutes les garanties qui l'accompagnent.

Autre élément de pression, celui des conditions de travail. Si celles-ci sont plus difficiles pour les travailleurs temporaires, les employeurs des entreprises utilisatrices vont s'en servir pour amener leur personnel stable à plus de rendement. L'organisation FO nous

¹¹¹ XX, Emplois précaires, La vie à défendre, octobre 1992, n° 280, p. 7

¹¹² TARNAUD (R.), Travail temporaire, un moyen pour le patronat de mener sa politique d'emploi ou (de chômage), Syndicalisme Hebdo, 16 décembre 1971, n° 1372, p. 4

¹¹³ GARNIER (J.-P.), Travail temporaire non aux marchands d'hommes du 20^{ème} siècle, Syndicalisme Hebdo, juillet août 1974, n° 1501, p. 7

¹¹⁴ XX, Dossier les hors-statuts dans le combat syndical, Syndicalisme Hebdo, 5 octobre 1978, n° 1725, p. 9

donne ainsi l'exemple de l'intérimaire qui « est poussé à casser les cadences, à jouer les fers de lance d'une politique de mise au pas des travailleurs permanents.¹¹⁵ »

Que pense le travailleur permanent de cette situation ? D'après Bourdieu¹¹⁶ « la coexistence dans le travail entre « vieux » et « jeunes » ouvriers n'a pas été sans heurts, la tension a été souvent vive entre eux et les altercations nombreuses, sur fond de durcissement des cadences de travail (les descriptions abondent sur le refus des intérimaires de se plier aux logiques multiformes du freinage ouvrier). Les conflits ont pu avoir aussi pour objet le non-respect par les nouveaux venus des règles informelles ou des pratiques de sociabilité traditionnelle des ateliers d'OS. » « Pour beaucoup d'OS les intérimaires ont symbolisé leur déclassement, la disqualification de leur savoir-faire. Ils étaient en quelque sorte la démonstration vivante que les vieux pouvaient être remplacés au pied levé par des gens sans formation, dont le seul avantage était d'être jeune et « frais » physiquement. » La prédominance est donc celle de la rivalité et de la non-acceptation.

Sur le même thème, une ambiguïté semble exister au sein des propos de la CFDT. Celle-ci affirme en effet en 1971¹¹⁷ qu'« en temps normal les travailleurs protestent contre l'emploi de temporaires : « c'est une façon de se soustraire aux obligations des accords collectifs » disent-ils. Alors la direction de Wendelsidélor déclare aux syndicats : « de quoi vous plaigniez-vous ? Nous allons supprimer ces emplois temporaires. » En oubliant de préciser que les travailleurs réclamaient exactement le contraire : que les emplois temporaires soient transformés en emplois normaux. » Quelques temps après¹¹⁸ son discours se modifie pour devenir celui-ci : « le noyau stable des travailleurs permanents » ne se sent « pas concerné par l'existence des hors-statuts. » « Ce désintérêt risque de se retourner contre eux, car l'analyse de l'utilisation de hors-statut en période de chômage montre qu'elle vise toujours à peser sur les conditions de travail et de rémunération de l'ensemble des travailleurs. Une telle attitude des travailleurs fixes repose souvent sur la conviction que les « hors-statut » sont une classe à part de la population salariée, vouée aux emplois précaires par ses caractéristiques propres. » Ce qui peut sembler être une contradiction au sein des propos de la CFDT s'explique en réalité par l'existence, au sein de certaines entreprises, d'exceptions que

¹¹⁶ BOURDIEU (P.), *La misère du monde*, Points, [Paris] Ed du Seuil, 1998, p. 503

¹¹⁷ MONIER (N.), Comment les patrons s'y prennent pour masquer le chômage, Syndicalisme Hebdo, 11 novembre 1971, n° 1367, p. 3

¹¹⁸ XX, Les « hors-statut » aujourd'hui, Aujourd'hui CFDT, 40 novembre 1979, n° 40, p. 19

l'organisation met en évidence. L'idée principale, qui est celle développée par Bourdieu, reste celle de l'opposition permanent-intérimaire.

Cette attitude des permanents à l'égard des temporaires peut toutefois s'expliquer. Jean Schaefer¹¹⁹, un secrétaire confédéral de la CGT, annonce à ce propos que « le travailleur temporaire, isolé, non lié au personnel permanent de l'entreprise utilisatrice, placé sous la menace contraignante d'un renvoi possible à tout moment et de son remplacement aussitôt par un autre intérimaire, répond à cette image : il acceptera de se soumettre à des cadences plus intenses et de faire des heures supplémentaires, travaillera éventuellement dans des conditions d'insécurité accrue, ne revendiquera guère ou même pas du tout. » « Les travailleurs permanents et temporaires peuvent être amenés à entrer en rivalité, particulièrement en matière de conditions de travail et de rémunération, mais encore leur différence de statut, le fait qu'ils relèvent de l'autorité d'employeurs différents et ne disposent donc pas des mêmes moyens et voies de recours quant à la situation qui leur est faite, peuvent les conduire à penser que leurs intérêts sont fondamentalement divergents et les amener à se placer en situation d'opposition. »

Une autre répercussion des avantages que présente le travail temporaire pour les employeurs existe, celle de la déstabilisation du noyau stable par éviction. Daniel Linhart et Margaret Maruani¹²⁰ expliquent quelles techniques emploient les patrons de salariés permanents afin d'aboutir à l'éviction de ces employés qui en apparence sont protégés par leur statut de stable. Ces techniques sont peu connues, ils citent la suppression de car de ramassage, le relèvement important des cadences qui permet de licencier après trois avertissements, ceux ou celles qui ne peuvent « tenir » ce rendement anormalement élevé, ou encore l'organisation de fouilles surprises à la sortie de l'usine.

Si les pratiques patronales tendant à faire pression sur l'emploi à durée indéterminée et à temps plein font l'objet de réactions de la part des organisations syndicales, les abus qui sont commis à l'égard des salariés intérimaires, qui auront également des répercussions sur l'emploi stable, ne peuvent être admis. Des dénonciations ont lieu, des textes interviennent, mais que deviendront ces pratiques inacceptées par les syndicats.

¹¹⁹ SCHAEFER (J.), « La loi du 3 janvier 1972 est inadaptée à la réalité sociale », *Dr. ouvrier* 1975, p. 229

¹²⁰ LINHART (D.) et MARUANI (M.), « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers », *Travail et Emploi* 1982, n° 11, p. 27

§ II- La dénonciation des abus.

Il ressort de l'analyse des revues syndicales que plusieurs étapes existent dans la dénonciation des abus par les organisations syndicales. Les plus révélatrices se situent avant la loi du 3 janvier 1972, entre la loi de 1972 et l'ordonnance du 5 février 1982 et après l'ordonnance.

Avant 1972 la CGT considère qu'« il reste à examiner brièvement ce que le projet de loi ne contient pas, et ce qui devrait y figurer pour assainir une activité qui se situe aux limites de la légalité et, pour un nombre croissant d'officines, en deçà de la plus élémentaire honnêteté. » Elle établit ensuite une liste d'abus et termine en disant « ces exemples n'épuisent pas le sujet mais suffisent à démontrer que cette nouvelle « profession » si particulière du « travail temporaire » a permis une floraison sans précédent de combinaisons louches et d'exploitations particulièrement révoltantes.¹²¹ » Nous trouvons une véritable prise de position de la part de la CGT. Les autres organisations syndicales soit ne se prononcent pas, soit rendent simplement compte des attitudes patronales comme le fait la CFDT. Elle s'exprime ainsi : « on a vu en Lorraine lorsque Wendel-Sidelor a annoncé 12000 suppressions d'emploi, le patronat et les représentants du pouvoir affirmer sans rire : « Ce ne seront pas des licenciements ; il s'agira simplement de mettre fin à l'emploi des travailleurs intérimaires.¹²² »

Pendant la période se situant entre 1972 et 1982, les abus continuent-ils d'être commis ? La loi a-t-elle permis de les limiter ? Au regard de ce qu'énoncent les syndicats, les améliorations sont peu visibles. Un abus se poursuit, celui de l'emploi d'un intérimaire afin de mettre fin à une grève du personnel permanent de l'entreprise. La CFDT déclare ainsi que « ce volant de personnel intérimaire, parfois constant, évite la planification à long terme, permet une grande souplesse d'utilisation par sa faculté d'adaptation. Des employeurs en profitent pour remettre en cause des droits acquis en matière de conventions collectives, conditions de travail, droits syndicaux...et principalement droit de grève, malgré, les

¹²¹ SCHAEFER (J.), Le « travail temporaire », Le Peuple, du 16 au 31 décembre 1971, n° 882, p. 33

¹²² TARNAUD (R.), Travail temporaire, un moyen pour le patronat de mener sa politique d'emploi ou (de chômage), Syndicalisme Hebdo, 16 décembre 1971, n° 1372, p. 4

impératifs fixés par la loi.¹²³ » La CFTC demande que le projet de loi contienne « une clause qui stipule l'interdiction aux entreprises de travail temporaire de fournir du personnel pour remplacer des salariés en grève.¹²⁴ » Les conditions posées par la loi de 1972 semblent ne pas être respectées par les entreprises utilisatrices. FO le dénonce¹²⁵ et la CFDT précise qu'« avec ce volant d'emploi à leur disposition, les patrons peuvent se permettre de répondre aux flux comme aux reflux de l'activité, tout autant qu'à leurs besoins saisonniers ou ponctuels. Ils ont parfaitement intégré cette possibilité dans l'éventail de leurs moyens. A tel point que l'intérim ne répond plus que pour une part minime à sa définition d'origine qui est pallier l'absence inopinée et brève d'un travailleur.¹²⁶ » Autre abus que la CFDT met en évidence « en matière de sécurité, la formation obligatoire que doit dispenser l'entreprise se résume souvent à une signature au bas d'une note attestant que la formation a été effectuée. Enfin « qu'est-ce que cela peut bien vous faire, ce ne sont pas des gens de chez nous », a répondu la direction aux élus du comité d'établissement.¹²⁷ »

L'ordonnance du 5 février 1982 entre ensuite en vigueur, elle est accueillie favorablement par les organisations FO et CFDT. La première considère qu'il s'agit d'une mesure de véritable salubrité¹²⁸, la seconde pense que ces « nouvelles dispositions devraient limiter les abus et offrir davantage de garanties aux travailleurs. Afin de lutter contre l'utilisation sur des postes permanents, de salariés à statut précaire, les motifs de recours seront désormais limités, les contrats devront mentionner la durée de la mission.¹²⁹ » Pourtant les abus continuent, les différentes lois ou accords qui vont intervenir ensuite ne parviendront pas à supprimer ce comportement des utilisateurs. Les organisations syndicales ne cessent alors de les dénoncer dans leurs articles. Les motifs de recours à l'emploi temporaire sont

laissés au choix des entreprises de travail temporaire. La CFTC précise que « les salariés (temporaires) deviennent une variable d'ajustement. Les arguments ne manquent pas pour justifier le recours de plus en plus fréquent à l'emploi précaire. On invoque la reprise économique jugée trop incertaine, l'introduction en cascade des technologies nouvelles qui

163, p. 4

¹²⁵ HOFMAN (P.) et SCHOELL (F.), Dossier le travail temporaire, FO Hebdo, 7 février 1979, n° 1578, p. 1

¹²⁶ LEBAUDE (A.), L'intérim prospère et prolifère, Syndicalisme Hebdo, 27 mars 1980, n° 1802, p. 11

¹²⁷ XX, Transformer les emplois précaires en emplois stables, Syndicalisme Hebdo, 23 juillet 1981, n° 1871, p. 4

¹²⁸ XX, Le travail temporaire, FO Hebdo, 20 décembre 1984, n° 1821, p. 4

¹²⁹ XX, Intérim et travail à durée déterminée, CFDT Magazine, mars 1982, n° 59, p. 5

obligerait à se réserver une marge permanente de manœuvre sur les effectifs et sur les qualifications, ou l'impossibilité de trouver sur le marché les personnels qualifiés dont on a besoin. En fait, derrière des arguments on retrouve le refus de subir les contraintes légales et réglementaires liées au contrat de travail normal, la volonté de maintenir la pression sur les salariés en place et le désintérêt de nombreux employeurs pour une formation professionnelle qualifiante de leurs salariés.¹³⁰ » Elle fait des propositions pour que ces abus cessent, mais en vain car récemment la même organisation, au travers d'un témoignage, présente le cas de la médecine du travail : « depuis 1997, je n'ai vu que deux fois le médecin du travail » « je ne peux pas obliger mon agence d'intérim à prendre rendez-vous pour moi avec un médecin du travail. » « Le primat de l'économique sur le social amène à négliger ce dernier. L'exemple des salariés précaires montre bien que, dans les entreprises ou dans les services publics, les considérations d'ordre économique prennent trop souvent le pas sur la sécurité des personnes.¹³¹ » Pour résumer cette situation certains auteurs intitulent leurs articles « le travail temporaire hors la loi »¹³².

La dénonciation à laquelle procèdent les syndicats du fait de leur mission permet de rendre le travail temporaire plus régulier, d'éviter de lui attribuer des rôles qui selon les organisations syndicales sont illusoires et de protéger l'emploi stable par l'intermédiaire d'une amélioration de l'emploi précaire. Au-delà de la dénonciation, une défense du travailleur temporaire se met en place. Les organisations syndicales ne se placent alors plus sur le plan du rapport entre le travail stable et la précarité mais prennent en considération le salarié en tant que tel, tout en s'adaptant à sa particularité

¹³⁰ DELEU (A.), Stabiliser les emplois, 2 embauches précaires sur 3 en 1988, Magazine CFTC Syndicalisme, juillet-août 1989, n° 247, p. 4

¹³¹ OVADIA (C.), Les salariés précaires ont aussi des droits, La vie à défendre, novembre 2002, n° 102, p.7

¹³² droit ouvrier mars avril 1981 A REFERENCER

Chapitre II- La défense des droits des travailleurs.

Le travailleur temporaire possède un point commun avec le travailleur permanent, celui d'être un salarié. Même si des particularités caractérisent cet employé, il a droit, comme tout autre, en raison de cette qualité, de bénéficier d'une défense par les syndicats. Celle-ci s'exerce au sein de l'entreprise utilisatrice (section I) lorsque l'intérimaire s'y trouve en mission ainsi qu'à l'extérieur (section II) pour s'attacher alors à la spécificité du travail qui est temporaire.

Section I- Les droits à l'intérieur de l'entreprise utilisatrice.

La première défense à laquelle vont procéder les syndicats est celle de l'égalité de traitement. Chaque travailleur mérite de bénéficier du même traitement que tout autre, or dans le cas de l'intérimaire par rapport au salarié stable des différences existent. Afin de ne mettre en difficulté aucun d'eux, les organisations syndicales vont tenter d'équilibrer la condition du travailleur temporaire (§ I). La défense de ce dernier nécessite également que des actions soient menées à plusieurs niveaux dans l'entreprise. Pour cette raison les syndicats souhaitent que le rôle du comité d'entreprise (§ II) soit élargi, qu'un contrôle du recours à l'intérim soit mis en place, et que les revendications des travailleurs temporaires soient présentées.

§ I- L'égalité de traitement.

L'égalité à laquelle il est fait référence ici est celle entre les salariés permanents et les salariés intérimaires. Les textes réglementant le travail temporaire ont tenté d'assurer au

travailleur temporaire un traitement similaire à celui du salarié permanent qu'il remplace. Dans le rapport au Président de la République qui précède l'ordonnance du 5 février 1982 est indiqué que « le salarié percevra une rémunération au moins équivalente à celle qu'aurait perçue dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail. Il bénéficiera également du paiement des jours fériés dès lors que les salariés de l'utilisateur en bénéficient. Par ailleurs, le salarié temporaire aura accès, dans l'entreprise utilisatrice, aux équipements collectifs et à certains avantages sociaux dans les mêmes conditions que les salariés permanents de cette entreprise.¹³³ » Ensuite le préambule de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 dispose qu'« en outre, le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire ne doivent pas être un facteur de discrimination sociale à l'égard des salariés qui, soit par choix, soit par nécessité, occupent ces formes particulières d'emploi. [...] La mise en œuvre d'un tel principe requiert l'adoption de solutions pratiques, destinées à permettre aux salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire de bénéficier d'un niveau de garanties et de protection sociale au moins égal, compte tenu de leur spécificité respective, à celui dont bénéficient en général les salariés permanents.¹³⁴ » Depuis cette date d'autres accords ont été conclus, nous pouvons citer en exemple celui du 27 mars 2000 qui s'applique en cas de modulation des horaires, d'organisation de la RTT sous forme de jours de repos¹³⁵.

Que pensent les organisations syndicales sur ce sujet ? La CFDT dès 1978 prend en compte l'égalité de traitement entre les travailleurs permanents et temporaires. Elle affirme que « les intérimaires n'ont pas droit au paiement des jours fériés ou chômés (sauf 1^{er} mai), ils n'ont pas d'avantages statutaires quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise où ils sont en mission, qu'il n'y a ni préavis ni indemnité de licenciement, pas d'indemnisation à 90% en cas de licenciement économique...La plupart des entreprises qui emploient, momentanément ou plus généralement de façon constante, des travailleurs intérimaires s'empressent de leur préciser, comme le fait par exemple IBM, qu'elles refusent à l'avance de s'associer aux revendications de ce personnel et qu'il n'est pas question de leur accorder les avantages des employés statutaires !¹³⁶ » En 1980 elle précise que vient s'ajouter aux revendications des organisations syndicales le fait que les intérimaires réclament, auprès de leur officine de

¹³³ Ordonnance N°82-131 du 5 février 1982, *Dr. soc.*, 1982, p. 388

¹³⁴ LA REVUE FIDUCIAIRE, *Les contrats de travail particuliers*, 2ème édition, La Villeguerin, 1991, 204 p.

¹³⁵ CLAVEL-FAUQUENOT (M.-F), MARIGNIER(N.), RIGAUD (F.), *Le travail temporaire, Liaisons sociales*, numéro spécial, supplément au n° 14104 du 26 mars 2004

¹³⁶ J.B., *Travail temporaire et profits permanents*, CFDT Magazine, juillet août 1978, n° 19, p. 8

louage, l'égalité de traitement avec les salariés permanents des usines où ils étaient en mission¹³⁷. Elle cite l'ordonnance du 5 février 1982 et approuve l'accord de mars 1990 en affirmant que « le deuxième plus apporté par l'accord, concerne les salariés contraints à occuper des contrats à durée déterminée ou d'intérim. La réduction des inégalités entre ces salariés-exclus des conventions collectives-et les autres va devenir réalité sur le plan de la formation professionnelle, de la protection des risques professionnels, de l'indemnisation du chômage et de la prévoyance complémentaire. Autant de facteurs qui contribueront à sortir les individus de la marginalisation et du ghetto et à favoriser leur insertion professionnelle.¹³⁸ » Les propos de la CFDT se poursuivent dans le temps, elle continue d'écrire des articles où le thème de l'égalité de traitement apparaît, nous en trouvons par exemple en 2000¹³⁹, ce qui prouve sa mobilisation. Seule la CFDT a été citée. Elle est en effet l'organisation syndicale qui s'intéresse le plus à ce sujet. Un article de la CFTC est publié en 1991 où elle écrit que « CDD et CTT interdisent l'accès aux actions de formation telles qu'elles sont prévues dans le plan de formation des entreprises de droit commun. Donc nécessité d'imaginer un dispositif qui pourrait s'intercaler entre ces périodes de travail avec des objectifs précis d'amélioration des connaissances et d'élargissement des compétences¹⁴⁰ », mais nous ne trouvons pas d'autre discours de la CFTC ou d'une autre organisation syndicale.

Cette réaction ou absence de réaction de la part des syndicats nous amène à penser que le salarié sous contrat à durée indéterminée reste celui pour lequel les organisations syndicales se mobilisent. Nous ne pouvons pas affirmer que le travailleur temporaire est totalement délaissé, il bénéficie des mêmes droits et mêmes devoirs que le travailleur permanent mais, en raison de sa spécificité, des aménagements ont été faits, une négociation a en effet eu lieu, des textes adaptés au travail temporaire sont entrés en vigueur, une protection spécifique de l'intérimaire en ce qui concerne sa vie privée (logement, crédit à la consommation) a même été mise en place. Il faut encore ajouter qu'en raison du principe de l'ordre public social aucune discrimination ne peut avoir lieu à l'égard du salarié intérimaire.

Une citation résume bien la situation de l'intérimaire par rapport au principe de l'égalité de traitement : « l'affirmation du principe permet sans aucun doute une assimilation du travailleur précaire à l'ensemble des membres de la collectivité de travail. Mais cette

¹⁴⁰ MALLET (J.) et DELANNOY (N.), Ca bouge dans les entreprises de travail temporaire, Magazine CFTC Syndicalisme, novembre 1991, n° 269, p.11

assimilation ne peut être parfaite dans la mesure où elle se heurte à la réalité incontournable du caractère nécessairement temporaire de la relation de travail. Les mécanismes de compensation et de protection mis en place, s'ils améliorent sans conteste le statut de travailleur précaire, ne parviennent qu'imparfaitement à réaliser l'égalité des salariés.¹⁴¹ » Cette idée se retrouve également dans les propos de Guy Caire qui précise qu' « avant 1964, il y avait une sorte de distorsion entre les salaires payés aux employés stables et aux employés temporaires. Maintenant les salaires sont en somme à égalité. » « La législation sociale s'applique de manière semblable au travailleur permanent et au travailleur intérimaire, il n'en résulte pas nécessairement des avantages identiques pour l'un et pour l'autre. » « En France en 1967 et en matière d'allocation chômage, l'organisme chargé de l'application du régime décidait que les travailleurs intérimaires étaient des travailleurs intermittents, que l'ouverture des droits devrait être pour eux plus sévère que pour les salariés du régime général et que les allocations devaient être réduites à environ un tiers de celles du régime général ; cette situation n'a été corrigée qu'après intervention de la Fédération patronale des entreprises de travail temporaire qui a préféré, à des économies à travers des charges réduites, le rattachement au régime général. On pourrait ainsi multiplier les exemples pour montrer les désavantages que comporte la situation de travailleur intérimaire du point de vue des institutions sociales.¹⁴² »

Si une partie des organisations syndicales prend en compte l'égalité de traitement, toutes sont d'accord pour accorder au comité d'entreprise un rôle plus important concernant le travailleur temporaire. L'action autour de ce salarié faisant partie de leur mission, la combinaison avec d'autres institutions ne peut que la renforcer.

§ II- Le rôle du Comité d'entreprise.

Salariés temporaires et permanents travaillent au sein d'une entreprise. Ils possèdent des institutions représentatives, celles de l'entreprise utilisatrice pouvant prendre en charge les

¹⁴¹ VERKINDT (P.-Y.), « L'application du principe d'égalité de traitement aux travailleurs précaires », *Dr. soc.* 1995, p. 870

¹⁴² CAIRE (G.), *Les nouveaux marchands d'hommes ? étude du travail intérimaire*, Relations sociales, Paris : Editions Economie et Humanisme : Editions ouvrières, 1973, pp. 129-133

deux types de travailleurs. Comment cela a-t-il évolué ? La CGT précise que « Le comité d'entreprise ou le cas échéant, les Délégués du Personnel doivent avoir préalablement donné leur accord (pour l'emploi de la main-d'œuvre), et doivent disposer de tous les moyens leur permettant de vérifier le bien-fondé des propositions de l'employeur.¹⁴³ » Ensuite l'organisation FO informe que concernant les représentants élus du personnel, l'ordonnance du 5 février 1982 a prévu quatre dispositions¹⁴⁴. La première concerne les conditions d'effectifs, pour l'application dans les ETT, des conditions d'effectifs propres à la mise en place des délégués du personnel et des comités d'entreprise sont pris en compte, en plus des salariés permanents, les travailleurs liés par des contrats de travail temporaires pendant une durée totale de trois mois au cours de la dernière année civile. La deuxième sur l'électorat et éligibilité prévoit que dans les ETT, les conditions d'ancienneté, en ce qui concerne les travailleurs intérimaires, sont fixées à trois mois en matière d'électorat et à six mois en matière d'éligibilité. Une autre disposition précise, sur le droit de regard des représentants élus du personnel que, les délégués du personnel comme le comité d'entreprise de l'ETT peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition passés par les ETT. La quatrième concerne les réclamations des intérimaires dans les entreprises utilisatrices, comme précédemment, les salariés intérimaires peuvent faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice certaines revendications individuelles et collectives. L'accord du 26 janvier 1990 ajoute également quelques dispositions sur ce point. La CFDT indique qu'« il définit la notion d'établissement distinct par regroupement d'unités en treize établissements. Les délégués élus et désignés peuvent durant « les heures de délégation se déplacer hors de l'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions (...) circuler librement tant durant les heures de délégation qu'en dehors des heures habituelles... » Les frais de déplacement, de nourriture et d'hébergement des élus sont pris en charge par la direction pour les réunions obligatoires. Enfin les délégués sont prioritaires pour retrouver une nouvelle mission de travail. Ces conditions nouvelles de la représentation collective des intérimaires sont certainement des atouts pour l'application de leurs droits et pour le recul de la précarité.¹⁴⁵ »

Les quatre organisations syndicales que nous étudions sont satisfaites du rôle qui est donné aux délégués du personnel ainsi qu'au comité d'entreprise. Cela permet, selon la CGT, de « combattre la stratégie patronale » et de « mettre en débat des revendications favorisant

¹⁴³ XX, L'action de la CGT pour les revendications sociales, pour une meilleure qualité de la vie, pour des droits et libertés plus étendus, *Le Peuple*, 16 au 31 janvier 1979, n° 1053, p. 18

¹⁴⁴ ISRAEL (H.), L'intérim, un statut subi ou choisi, *CFDT Magazine*, mars 2004, n° 300, p. 24

¹⁴⁵ RASTOUL (J.), Quand les droits syndicaux s'adaptent, *Syndicalisme Hebdo*, 22 mars 1990, n° 2300, p. 10

l'emploi, la vraie formation, les qualifications et les conditions de travail.¹⁴⁶ » D'autres font des propositions pour améliorer et aller plus loin dans cette situation. La CFDT propose ainsi avant l'accord de 1990 trois mesures « la première consiste à améliorer la qualité de l'information des représentants du personnel pour leur permettre : de vérifier à partir d'un indicateur de gestion fiable (les heures travaillées) si le recours à ces deux formes d'emploi masque ou non un déficit d'emplois permanents ; de prendre en compte ces données lors de la négociation annuelle obligatoire portant sur l'organisation du travail.¹⁴⁷ » En 1992 la CFTC précise qu' « il conviendrait d'instituer un suivi et un bilan annuel de l'utilisation de ce type de contrats afin d'ajuster et de renforcer les garanties nécessaires. Un droit de recours pour les institutions représentatives des salariés doit être envisagé.¹⁴⁸ »

Cette action des délégués du personnel permet aux syndicats d'être soutenus, ces deux types d'institutions représentatives se complètent en agissant à des stades différents. Jacques Grinsir exprime bien cette idée, il explique qu' « il appartient aux représentants du personnel et syndicaux de ne pas prendre au pied de la lettre les affirmations patronales et, au contraire, de vérifier entreprise par entreprise et groupe par groupe si l'augmentation du travail précaire correspond ou non à une réalité objective, ou si elle sert, en tout ou partie, de prétexte ou d'occasion pour remettre en cause massivement les droits des salariés et, également, leur vécu de membres d'un collectif jusqu'alors homogène. » « Il n'y a pas d'opposition, si les choses sont bien maîtrisées, mais complémentarité totale entre les différents stades de l'intervention : connaissance, analyse et contre-proposition de la part des institutions, le tout étant alimenté et porté au niveau de la collectivité des salariés, quel que soit leur statut, par des luttes. » « Une véritable chaîne de défense doit tenter de protéger le salarié précaire, et, chaque fois que cela est possible, de faire en sorte que la précarité elle-même cesse.¹⁴⁹ »

Les organisations syndicales défendent le salarié intérimaire à l'intérieur de l'entreprise utilisatrice afin que la différence existante entre lui et le salarié employé sous contrat à durée indéterminée s'amenuise. Leur action ne se limite pas à ce cadre, elles mettent également en place une défense du travailleur temporaire à l'extérieur de l'entreprise pour que

¹⁴⁶ LAMIRAND (B.), Passer partout à l'offensive contre la précarité à l'entreprise, 23 mars 1989, n° 1287, p. 36

¹⁴⁷ JACQUIER (J.-P.), Précarité, les propositions de la CFDT, Syndicalisme Hebdo, 28 septembre 1989, n° 2276, p. 2 et p. 13

¹⁴⁸ XX, Emplois précaires, La vie à défendre, octobre 1992, n° 280, p. 7

¹⁴⁹ GRINSNIR (J.), « Les institutions représentatives du personnel face à la précarité », *Dr. ouvrier* 1997, p. 133

ce dernier dispose d'un statut et mènent des études pour comprendre quel est le sentiment de l'intérimaire à leur égard.

Section II- Les droits à l'extérieur de l'entreprise utilisatrice.

Les organisations syndicales s'intéressent au statut du travailleur temporaire afin de pouvoir améliorer les droits dont celui-ci bénéficie. La comparaison avec le salarié permanent persiste, mais à ce stade, l'objectif est de parvenir à ce que chaque salarié dispose d'un statut aussi avantageux que possible (§ I). Le sentiment du travailleur à leur égard leur importe également c'est pourquoi ils mènent des études et publient des témoignages d'intérimaires (§ II).

§ I- Le statut du travailleur temporaire.

Une question importante qui concerne le travailleur temporaire est celle du statut. Est-il existant ou non ? Celui-ci doit-il être unique ou spécifique ? Commençons par préciser cette notion. Un travailleur salarié possède des droits et obligations qui résultent du Code du travail. Il bénéficie également des conventions collectives et autres accords négociés par les organisations syndicales. Le travailleur temporaire entre-t-il dans ce cadre ? Au regard de ce que prononce la CFDT il semble que non. Celle-ci qualifie en effet en 1977 l'intérimaire de « hors-statut ¹⁵⁰ », ce qu'elle ne fera plus à partir de 1984. Cela signifie-t-il que le travailleur temporaire possède un statut différent de celui du travailleur permanent ? Les opinions des organisations syndicales sont mitigées sur ce point. Pour la CFDT plusieurs statuts existent. Elle estime en effet que « ce sont tous les secteurs qui sont touchés par cette forme d'exploitation qui tend à fragmenter les travailleurs en différentes catégories au sein de

¹⁵⁰ GARICOIX (M.), Pour une prise en charge syndicale des hors-statuts, Syndicalisme Hebdo, 6 juillet 1977, n° 1660, p. 4

l'entreprise au détriment d'une unicité de statut¹⁵¹ » ou encore il faut mener une action contre « des statuts qui visent à diviser les travailleurs¹⁵² ». Elle précise en 1980 que « face aux tentatives patronales de diviser les travailleurs en différents statuts, la politique revendicative de la CFDT doit viser à l'unification des contrats de travail et des formes d'emploi, à l'élargissement des conventions collectives à tous les travailleurs et à l'obligation pour le patronat de négocier dans l'entreprise.¹⁵³ » Selon la CFDT plusieurs statuts coexistent et il serait préférable de les unifier. Concernant les autres organisations, il semble que FO et la CFTC estiment qu'un statut spécifique au travail temporaire est souhaitable. Une difficulté apparaît toutefois dans le discours de ces deux organisations. En effet, alors qu'en 1974 FO précise que la loi du 3 janvier 1972 a établi un véritable statut du travailleur temporaire¹⁵⁴, elle affirme en 1979 que « sans se dissimuler la difficulté de la tâche, il appartiendrait aux partenaires sociaux d'élaborer un statut garantissant certains droits fondamentaux aux travailleurs temporaires.¹⁵⁵ » La CFTC en 2002 œuvre « au sein du FASTT à la création d'un véritable statut du travailleur intérimaire avec des droits similaires à ceux dont bénéficient les salariés en contrat à durée indéterminée.¹⁵⁶ » Les discours tenus par ces deux syndicats amènent à penser que rien n'existe alors qu'auparavant il est admis qu'un statut est établi. Il semble que l'idée est en réalité celle d'apporter une amélioration à un statut préexistant plus que d'élaborer celui-ci. Cela est confirmé par la réponse de Jean-Pierre Chauchard à la même question de l'existence d'un statut social de la mobilité. Il estime ainsi que « pour s'en tenir aux risques essentiels, il apparaît que la maladie et la vieillesse révèlent un intérêt récent, mais aussi tardif, pour ces questions. Il n'en va pas de même pour l'indemnisation du chômage qui apparaît défavorable aux salariés précaires. En d'autres termes, si le statut social de l'emploi précaire est encore au stade de l'ébauche, il n'en connaît pas moins une consécration certaine.¹⁵⁷ » Selon Guy Caire « le statut du travailleur intérimaire est encore bien flou¹⁵⁸ ».

¹⁵¹ XX, Le projet de loi sur le travail temporaire, Syndicalisme Hebdo, 13 mai 1971, n° 1342, p. 8

¹⁵² XX, Société Générale : 52 intérimaires embauchés, Syndicalisme Hebdo, 10 mai 1979, n° 1756, p. 11

¹⁵³ XX, Hors-statuts : unifier les contrats de travail et les formes d'emplois, Syndicalisme Hebdo, 1 mai 1980, n° 1807, p. 10

¹⁵⁴ GRAU (M.), Les travailleurs temporaires dans l'entreprise, FO Hebdo 6 février 1974, n° 1380, p. 15

¹⁵⁵ HOFMAN (P.) et SCHOELL (F.), Dossier le travail temporaire, FO Hebdo, 7 février 1979, n° 1578, p. I

¹⁵⁶ PIERROT (S.), Le Fonds d'action sociale du travail temporaire, La vie à défendre, septembre 2002, n° 100, p. 28

¹⁵⁷ CHAUCHARD (J.-P.), « Emploi précaire : l'ébauche d'une protection sociale adaptée », *Semaine sociale Lamy* 1993, n° 663, p. 3

¹⁵⁸ CAIRE (G.), *Les nouveaux marchands d'hommes ? étude du travail intérimaire*, Relations sociales, Paris : Editions Economie et Humanisme : Editions ouvrières, 1973, p. 104

Au regard de la revue *Liaisons sociales*, le statut de l'intérimaire est constitué par la rémunération, l'ancienneté, les conditions de travail, les représentants du personnel et la protection sociale. L'auteur résume ainsi la situation, « les intérimaires bénéficient de droits individuels et collectifs visant à leur assurer une situation comparable à celle des salariés des entreprises utilisatrices. Compte tenu de la spécificité de leur activité, de nombreux accords collectifs sont venus préciser leurs droits notamment en matière de protection sociale. Ainsi leur rémunération ne peut être inférieure à celle d'un salarié de la même entreprise de qualification équivalente occupant le même poste de travail. Ils doivent faire l'objet d'une surveillance médicale spéciale et suivre une formation en matière de sécurité s'ils sont affectés à un poste présentant des risques particuliers. Ils peuvent être élus ou désignés comme représentant du personnel.¹⁵⁹ » Les mêmes thèmes sont abordés par Henri Blaise quelques années plus tôt dans un commentaire relatif à la loi du 12 juillet 1990. Il aborde ainsi « l'amélioration du statut des travailleurs concernés sur le plan de la rémunération, de la formation et de la protection accrue contre les risques d'accidents. »

Notons que lorsque les organisations syndicales parlent de statut, elles se réfèrent au travailleur permanent qui représente pour elles un modèle de base à ne pas détériorer. Certains auteurs ne sont pas d'accord avec cette opinion. Ainsi Thierry Baudouin et Michèle Collin, qui se sont penchés sur cette question, mettent en évidence un texte du bureau national annonçant « qu'il n'y a pas de modèle unique qui serait l'intégration de tous les travailleurs dans le statut de l'entreprise », ils dénoncent des modèles d'organisation préconçus décidés par les travailleurs fixes¹⁶⁰.

Autre point, celui de l'appréciation du statut du travailleur temporaire. La CFDT s'exprime sur ce point. Selon elle, « le statut juridique est complexe¹⁶¹ ». Elle précise également, concernant un salarié qu'elle a suivi, que « Denis, comme des centaines de milliers de travailleurs, est pour l'instant condamné au statut d'intérimaire.¹⁶² »

Le statut du travailleur temporaire possède donc une existence, il est selon les opinions à égalité ou différent de celui du travailleur permanent, mais dans tous les cas l'accord semble unanime sur le fait que des améliorations doivent lui être apportées. Puisqu'ils s'occupent de

¹⁵⁹ LIAISONS SOCIALES, *Le travail temporaire*, supplément au numéro 14104 du 26 mars 2004, p. 49

¹⁶⁰ BAUDOUIN (T.) et COLLIN (M.), *Le contournement des forteresses ouvrières*, Réponses sociales, Paris : Librairie des Méridiens, 1983, p. 148

¹⁶¹ XX, Les « hors-statut » aujourd'hui, *La revue de la CFDT*, 40 novembre 1979, n° 40, p. 19

¹⁶² DUVIVIER (M.), Ballotté entre les petits boulots et le chômage, *CFDT Magazine*, juin 1980, n° 40, p. 4

ces salariés, les syndicats souhaitent connaître le sentiment des travailleurs temporaires à leur égard ainsi que par rapport à ce qui est fait.

§ II- Le sentiment des travailleurs temporaires vis à vis des syndicats.

Si certains intérimaires se trouvent dans cette situation d'emploi précaire par choix, d'autres le sont par obligation parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi fixe. Un témoignage restitué par l'organisation syndicale CFTD permet de comprendre comment est appréhendé ce type de travail par l'intérimaire lui-même. Il s'exprime ainsi : « c'est une formule qui cumule tous les inconvénients ou presque. L'insécurité d'abord. Pas question de prendre de congés pendant une mission, ni même de tomber malade trop longtemps. Tu trouves ta place prise en rentrant.¹⁶³ » La comparaison avec des témoignages obtenus par des entreprises de travail temporaire est intéressante car le point de vue du travailleur temporaire semble très différent. Celles-ci ne donnent en effet que des témoignages d'intérimaires par choix alors que les organisations syndicales ceux d'intérimaires par obligation. L'image qui ressort ainsi de chaque expérience se révèle changeante. Dans un ouvrage réalisé par la société VediorBis¹⁶⁴ nous trouvons les discours suivant : « l'intérim était un moyen de choisir l'entreprise dans laquelle un jour il pourrait se poser » « je suis libre d'organiser mon temps comme je le veux » « l'intérim, loin d'être un asservissement, est une voie royale, une voie d'avenir » « j'ai pensé à l'intérim. Mon objectif, c'était la qualité de vie » etc. La confrontation révèle d'un côté le pessimisme, de l'autre l'optimisme. Catherine Faure-Guichard¹⁶⁵ a mené une étude sur le rôle des entreprises de travail temporaire dans l'organisation et la construction de transitions professionnelles. Elle précise que « le point commun à tous ceux qui sont concernés par « l'intérim de profession » est de développer, à un moment donné de leur cycle de vie, un usage que nous qualifions de stratégique et de professionnel de l'intérim comme statut d'emploi particulier (usage qui se caractérise dans la nature des liens qui se nouent entre les intérimaires et les agences de travail temporaire.) »

¹⁶³ DUVIVIER (M.), Ballotté entre les petits boulots et le chômage, CFTD Magazine, juin 1980, n° 40, p. 4

¹⁶⁴ EUSTACHE (S.) et GEREZ (J.-C.), *Parcours d'intérimaires*, Textuel, VediorBis, 2000, 128 p.

¹⁶⁵ DEL SOL (M.), *Les nouvelles dimensions de la précarité*, Des sociétés, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2001, p. 217

Ce que tentent également de mettre en évidence les organisations syndicales est l'utilité du travail temporaire pour l'intérimaire en tant que source de rémunération, peu important l'emploi occupé. La CFTC cite ainsi les propos d'une travailleuse temporaire et précise que « à 34 ans, Elyette a déjà exercé cinq métiers différents : vendeuse, serveuse, caissière, secrétaire à mi-temps, mouleuse. Et ce malgré une formation de secrétaire. En neuf années d'activité, elle totalise 21 mois de chômage, entrecoupés de périodes plus ou moins longues de travail : essentiellement des contrats morcelés de six, sept au mieux dix-huit mois. « Comment faire autrement ? témoigne-t-elle. Je saisis toutes les occasions de travail qui se présentent de manière à assurer les dépenses courantes du foyer. Quand les missions ne sont pas renouvelées, il me faut trouver des arrangements avec la nourrice de mon enfant. Au contraire, quand un contrat dure plus longtemps que prévu, je dois veiller à ne pas me faire radier de l'ANPE. Et, dans tous les cas, je m'applique à envoyer les fiches d'actualisation aux ASSEDIC...Je suis une chômeuse potentielle.¹⁶⁶ » Il est remarquable, lorsque l'on travaille en agence de travail temporaire, qu'un nombre important d'intérimaires refuse une mission en raison de la quantité d'heures de travail déjà effectuées et à laquelle un ajout entraînerait la suppression des ASSEDIC.

Ceux qui n'apprécient guère leur situation se syndiquent-ils, comment y font-ils face ? Il semble que plusieurs attitudes coexistent. Une partie des intérimaires refuse de se syndiquer en raison des conséquences que cela peut emporter. La CFTC signale ainsi « la pratique courante qui consiste à déplacer loin de son domicile, dans une mission impossible, le salarié qui veut mener une action syndicale.¹⁶⁷ » D'autres à l'inverse décident de se mobiliser. Un témoignage paru dans la revue de la CFDT le précise « quand on est intérimaire, il faut faire n'importe quoi ou c'est la porte » « c'est bien pour que ça change que j'ai participé à l'action de la CFDT¹⁶⁸ ». FO explique également que « l'été dernier, Sandie, Chantal, Priscilla et Dominique décident de se rapprocher de force ouvrière pour défendre leur demande de contrat à durée indéterminée.¹⁶⁹ » Il faut toutefois indiquer qu'à la question posée par la CFDT en 2004 « êtes-vous syndiqués », 95% ont répondu non et 5% ont refusé de répondre¹⁷⁰.

¹⁶⁶ J.B., Travail temporaire et profits permanents, CFDT Magazine, juillet août 1978, n° 19, p. 8

¹⁶⁷ DRILLEAUD (G.), Le travail temporaire, un développement inquiétant, Syndicalisme CFTC, mai 1981, n° 163, p. 4

¹⁶⁸ DE PINA (M.-P.), Echec à l'éclatement des statuts, Syndicalisme Hebdo, 11 septembre 1980, n° 1826, p. 14

¹⁶⁹ XX, Nord, échec à la précarité chez Verspieren, FO Hebdo, 12 janvier 1994, n° 2188, p. 9

¹⁷⁰ ISRAEL (H.), L'intérim, un statut subi ou choisi, CFDT Magazine, mars 2004, n° 300, p. 24

Lors d'une enquête publiée en 1991 par la CFDT et menée par patrons et syndicats, des intérimaires ont été interrogés sur leur niveau de satisfaction par rapport au travail temporaire. Ceux-ci répondaient à 20% être satisfaits de travailler en intérim et n'accepteraient pas de poste fixe si une entreprise leur en proposait un, 65% préféreraient un poste fixe mais sont satisfaits de travailler en intérim¹⁷¹. La CFDT avoue alors dans son commentaire de ces chiffres que cette enquête leur a fait découvrir une dimension qu'elle ignorait, le fort niveau de satisfaction du travail en intérim y compris de la part de ceux qui préféreraient un poste fixe. La même organisation syndicale précise en 1992 que « dans leur immense majorité, les travailleurs en « intérim » considèrent donc qu'il s'agit d'un passage, le plus souvent choisi, dans leur cursus professionnel.¹⁷² » Le choix du travail intérimaire correspond à un souhait pour un certain nombre de salariés. Ceux-ci sont donc satisfaits de leur situation et apprécient les avantages négociés par les syndicats pour eux. En revanche, le salarié intérimaire par obligation n'a pas la même opinion, l'important pour lui est de retrouver un emploi stable, il préférera ne pas participer à l'action syndicale, ne pas revendiquer afin de s'assurer la possibilité d'être employé sous contrat à durée indéterminée même s'il apprécie les avantages négociés pour lui.

CONCLUSION

Ce travail de recherche sur les organisations syndicales et la précarité a permis, au travers de l'exemple du travail temporaire, de se rendre compte de l'attitude des syndicats à l'égard de cet emploi. S'ils sont opposés au concept de précarité, ils se sont tout de même organisés pour défendre le travailleur temporaire. C'est en réalité ce que représente la précarité qui est rejeté, les « méfaits » qu'elle engendre et les actions qui l'encouragent. Ainsi lors de l'arrivée de l'intérim sur le marché de l'emploi l'opposition concernait les entreprises de travail temporaire en raison du fait que celles-ci allaient à l'encontre du monopole de l'ANPE. Les syndicats protestent ensuite contre les effets de la précarité, contre les risques qu'elle comporte pour le travail permanent qu'ils souhaitent préserver. Sont également concernés les abus commis par les employeurs, les conflits générés, les profits recherchés. Afin de limiter ces effets indésirables, un encadrement s'avérerait nécessaire. Les organisations

¹⁷¹ NOTAT (N.), Dossier intérim patrons et syndicats mènent l'enquête, Syndicalisme Hebdo, 19 août 1991, n° 2368, p. 7

¹⁷² ISRAEL (H.), Les attentes sociales des intérimaires, CFDT Magazine, janvier 1992, n° 167, p. 13

syndicales justifient toutefois cette action autour de la précarité par la nécessité de préserver l'emploi permanent, non la volonté de protéger le travail temporaire. En effet, lorsqu'une acceptation apparaît au travers de leur comportement, celle-ci n'est jamais prononcée. Concernant la protection du travailleur temporaire, la justification donnée par les organisations qui y procèdent est l'impossibilité du « laisser-faire » contre un travailleur. Quant à sa défense, elle découle de la qualité de salarié qui concerne le travailleur temporaire au même titre que tout autre.

L'opposition à la précarité n'est donc pas totale, la part utile et raisonnable des activités précaires est tolérée. L'aspect négatif de la réaction syndicale trouve également une explication dans le fait que leur travail porte surtout sur les points faibles de l'intérim, sur ce qui fonctionne mal, sur ce qui a des conséquences néfastes pour l'emploi stable.

Le travail permanent constitue la base de référence pour les organisations syndicales. La législation du travail temporaire est venue s'y ajouter, elle est spécifique à ce type d'emploi en raison des particularités qui le caractérise. Aussi le travail temporaire n'est pas extérieur au droit du travail, il en est une adaptation. La question du statut que nous avons étudié vient le confirmer.

Au delà du travail temporaire, la réaction des syndicats est-elle la même pour les autres précarités ? pour les autres types de contrat de travail ? pour le chômage ? pour la pauvreté ? comment ont-ils abordés ces problèmes ? quelles solutions ont-ils proposés ? ont-ils accepté la négociation facilement ?

L'emploi à durée indéterminée qui sert de base et est considéré comme la forme stable de l'emploi est-il totalement à l'abri de la précarité ? Ne contient-il pas lui-même des éléments précaires ?

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages généraux :

COUTURIER (G.), *Traité de droit du travail.2.Les relations collectives de travail*, Paris : Presses Universitaires de France, 2002, 568 p.

PELISSIER (J.), SUPIOT (A.), JEAMMAUD (A.), *Droit du travail*, 21^{ème} éd., Précis Dalloz, Paris :Dalloz, 2002, 1327 p.

RAY (J.-E.), *Droit du travail: droit vivant*, 12^{ème} éd. Actualisée et augmentée, Droit vivant, Rueil-Malmaison, éd. Liaisons, 2003, 613 p.

Ouvrages spéciaux :

BAUDOUIN (T.) et COLLIN (M.), *Le contournement des forteresses ouvrières*, Réponses sociales, Paris : Librairie des Méridiens, 1983, 194 p.

BOURDIEU (P.), *La misère du monde*, Points, [Paris] Ed du Seuil, 1998, 1480 p.

CAIRE (G.), *Le travail intérimaire*, Que sais-je ?, 1^{re} édition, Paris : PUF, 1993, 127p.

CAIRE (G.), *Les nouveaux marchands d'hommes ? étude du travail intérimaire*, Relations sociales, Paris : Editions Economie et Humanisme : Editions ouvrières, 1973, 254 p.

DEL SOL (M.), *Les nouvelles dimensions de la précarité*, Des sociétés, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2001, 356 p.

EUSTACHE (S.) et GEREZ (J.-C.), *Parcours d'intérimaires*, Textuel, VedioBis, 2000, 128 p.

LAGRIFA (M.-O.), *Tout sur le travail à temps partiel ou temporaire*, Paris : De Vecchi, 1991, 207 p.

LA REVUE FIDUCIAIRE, *Les contrats de travail particuliers*, 2ème édition, La Villeguerin, 1991, 204 p.

MARTINEZ (D.), *Carnets d'un intérimaire*, Mémoires sociales, Marseille : Agone, 2003, 152 p.

REVEL (D.), *La précarité professionnelle au masculin et au féminin*, Logiques sociales, Paris : L'Harmattan, 2001, 300 p.

SAURET (A.), *...les contrats de travail à durée déterminée ou temporaire*, Montchrétien, 1990, 198 p.

SIAU (B.), *Le travail temporaire en droit comparé européen et international*, Bibliothèque de droit social, Tome 29, Paris : LGDJ, 1996, 581 p.

SYNDICAT DES PROFESSIONNELS DU TRAVAIL TEMPORAIRE PROMATT, *Travail temporaire élément du marché du travail*, Paris : Promatt, 1983, 128 p.

Travail temporaire et contrat à durée déterminée, Paris : Ed. F. Lefebvre, 1991, 382 p.

Mémoires et thèses:

CORTOT (J.), *La protection du travailleur intérimaire en droit du travail*, Mémoire de DEA, sous la direction de M. Le Professeur BOSSU, Lille II, 2001, 144 p.

FARDOUX (O.), *Le droit social à l'épreuve de l'extériorisation de l'emploi*, Thèse pour le Doctorat en droit, sous la direction de M. Le Professeur VERKINDT, Lille II, 1997, 867 p.

GILLET (S.), *L'égalité de traitement : travailleurs précaires et travailleurs permanents*, Mémoire de DEA, sous la direction de M. Le Professeur DUQUESNE, Lille II, 1999, 122 p.

LEROY (S.), *Les supports contractuels de la flexibilité du travail et de l'emploi*, Thèse pour le Doctorat en droit, sous la direction de M. Le Professeur VERKINDT, Lille II, 1998, 443 p.

MARIE (S.), *L'égalité de traitement des travailleurs temporaires*, Mémoire de DEA, sous la direction de M. Le Professeur VERKINDT, Lille II, 1997, 93 p.

Doctrines :

Articles :

ALIBERT (B.), « Le contrat de travail temporaire Loi 3 janvier 1972- Décret 9 janvier 1973 », *Dr. soc.* 1974, p. 10

BERTHONNEAU (L.), « Salariés atypiques et négociation collective : l'exemple du travail temporaire », *Dr. soc.* 1993, p. 323

BLAISE (H.), « Les contrats précaires après la loi du 12 juillet 1990 », *Dr. soc.* 1991, p. 11

BRONSTEIN (A.S.), « L'intérim en Europe occidentale : concurrent ou complément de l'emploi permanent ? », *Rev. int. trav.* 1991, p. 321

CABUROL (G.), « La précarité de l'emploi », *Dr. ouvrier* 1981, p. 78

CASAUX (L.), « La médecine du travail des salariés temporaires », *Dr. soc.* 1994, p. 943

CHAUCHARD (J.-P.), « Emploi précaire : l'ébauche d'une protection sociale adaptée », *Semaine sociale Lamy* 1993, n° 663, p. 3

CHAUCHARD (J.-P.), « La législation de Sécurité sociale face aux formes particulières d'emploi », *Dr. soc.* 1990, p. 566

GRINSNIR (J.), « Les institutions représentatives du personnel face à la précarité », *Dr. ouvrier* 1997, p. 133

GUITTON (C.), « Emplois atypiques et négociation collective », *Travail et Emploi* 1989, n° 42, p. 15

KERBOURC'H (J.-Y.), « Le travail temporaire : une forme déjà élaborée du « contrat d'activité », *Dr. soc.* 1997, p. 127

CLAVEL-FAUQUENOT (M.-F), MARIGNIER(N.), RIGAUD (F.), Le travail temporaire, *Liaisons sociales*, supplément au numéro 14104 du 26 mars 2004, 90 p.

LINHART (D.) et MARUANI (M.), « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers », *Travail et Emploi* 1982, n° 11, p. 27

LYON-CAEN (G.) et RIBETTES-TILHET (J.), « Société de travail temporaire et travailleurs temporaires », *D.* 1972. Chron. p. 63

MOURIAUX (M.-F.), « L'état actuel du Travail Intérimaire en France », *Dr. ouvrier* 1975, p.233

PETIT (M.), « La nouvelle réglementation de l'intérim », *Dr. ouvrier* 1991, p. 278

PETIT (M.), « Le travail intérimaire à l'épreuve de la Gauche », *Dr. ouvrier* 1982, p. 365

RICCA (S.), « La coexistence des entreprises privées de travail temporaire et des services publics de l'emploi : effets et problèmes », *Rev. int. trav.* 1982, p. 157

SCHAEFER (J.), « La loi du 3 janvier 1972 est inadaptée à la réalité sociale », *Dr. ouvrier* 1975, p. 229

TOUPET (G.J), « Les sociétés intérimaires », *Dr. soc.* 1968, p. 369

VERICEL (M.), « L'ANPE, une institution à supprimer ou à renforcer ? », *Dr. soc.* 2000, p. 95

VERKINDT (P.-Y.), « L'application du principe d'égalité de traitement aux travailleurs précaires », *Dr. soc.* 1995, p. 870

XX, « La CGT et le travail temporaire », *Dr. ouvrier* 1975, p. 236

XX, « Propositions de la C.G.T. pour la restauration et l'extension des droits des travailleurs », *Dr. ouvrier* 1981, p. 277

XX, « Travail précaire Précisions administratives », *Semaine sociale Lamy* 2002, n° 1077, p. 2

XX, « L'intérim en question », *Semaine social Lamy* 2004, n° 1155, p. 5

Revues syndicales :

Syndicalisme CFTC

XX, Droit du travail, les aménagements intervenus, février 1979, n° 140, p. 7

XX, Pour une convention collective de l'intérim, février 1980, n° 150, p. 12

DRILLEAUD (G.), Le travail temporaire, un développement inquiétant, mai 1981, n° 163, p. 4

XX, Le nouveau régime du travail temporaire, avril 1982, n° 172, p. 15

Magazine CFTC Syndicalisme

XX, Intérim, juin 1985, n° 205, p. 8

XX, Le travail précaire, octobre 1985, n° 208, p. 23

XX, Contrats précaires, septembre 1986, n° 217, p. 8

DELEU (A.), Stabiliser les emplois, 2 embauches précaires sur 3 en 1988, juillet-août 1989, n° 247, p. 4

DELEU (A.), Un accord difficile sur l'emploi précaire, avril 1990, n° 254, p. 2

MALLET (J.) et DELANNOY (N.), Ca bouge dans les entreprises de travail temporaire, novembre 1991, n° 269, p.11

La vie à défendre

XX, Emplois précaires, octobre 1992, n° 280, p. 7

CALISKAN (B.), L'Europe développe les emplois atypiques, juin 1993, n° 4, p. 9

XX, Dossier emploi : une précarité galopante, mai 1996, n° 39, p. 18

HAMM (M.), Un parfum de reprise, mars 1998, n° 56, p. 11

CO&PLR, La précarité devant soi, septembre 1998, n° 61, p. 14

PIERROT (S.), Le Fonds d'action sociale du travail temporaire, septembre 2002, n° 100, p. 28

XX, Requalification du contrat de mission, octobre 2002, n° 101, p. 31

OVADIA (C.), Les salariés précaires ont aussi des droits, novembre 2002, n° 102, p.7

TERTRAIS (L.), Les intérimaires ont les mêmes droits que les permanents, janvier-février 2004, p. 21

Le Peuple (CGT)

SCHAEFER (J.), Le « travail temporaire », du 16 au 31 décembre 1971, n° 882, p. 33

XX, L'action de la CGT pour les revendications sociales, pour une meilleure qualité de la vie, pour des droits et libertés plus étendus, 16 au 31 janvier 1979, n° 1053, p. 18

XX, Dossier précarité de l'emploi et emplois précaires, du 16 au 29 février 1980, n° 1079, p. 9

XX, Dossier les faces cachées de la flexibilité, 13 juin 1985, n° 1195, p. 9

MAGNIADAS (J.), Dossier le monde du travail en mouvement, 12 septembre 1985, n° 1202, p. 9

XX, La flexibilité contre l'emploi, 24 octobre 1985, n° 1205, p. 15

RENNES (P.), « Transparences » et « Flexibilité », 30 janvier 1986, n° 1211, p. 22

XX, Emploi-chômage : quelle réalité ?, 13 mars 1986, n° 1214, p. 18

XX, Dossier le droit à l'emploi un droit à conquérir, 9 avril 1987, n° 1239, p. 19

BEAL (P.), Plan Rocard et luttes pour l'emploi, 12 janvier 1982, n° 1277, p. 9

XX, Dossier la précarité conduit à la casse de l'emploi, 26 janvier 1989, n° 1278, p. 11

METZ (R.), La précarité écrase les salaires, les luttes les élèvent, 16 février 1989, n° 1281, p. 11

LAMIRAND (B.), Passer partout à l'offensive contre la précarité à l'entreprise, 23 mars 1989, n° 1287, p. 36

XX, La précarité n'est pas irréversible, il y a un avenir digne de ce nom à conquérir, 11 mai 1989, n° 1290, p. 5

GUICHARD (A.), Imposer le recul de la précarité de l'emploi, 15 novembre 1990, n° 1318, p. 3

COMMERGNAT (M.), Relevons le défi de la précarité, 13 décembre 1990, n° 1320, p. 5

XX, Licenciements collectifs, précarité : il faut une véritable politique d'emploi, 25 novembre 1998, n° 1491, p. 46

DUCHESNE (F.), Salariés précaires construisant du solide, 26 janvier 2000, n° 1518, p. 4

GAULTIER (S.), Requalifier en Cdi la précarité abusive, 26 janvier 2000, n° 1518, p. 6

GAULTIER (S.), Intérim : gagner l'emploi stable et l'égalité des droits, 14 novembre 2001, n° 1549, p. 4

CFDT Syndicalisme Hebdo

XX, la CFDT et les entreprises dites de travail temporaire, 16 octobre 1969, n° 1261, p. 6

XX, Le projet de loi sur le travail temporaire, 13 mai 1971, n° 1342, p. 8

MONIER (N.), Comment les patrons s'y prennent pour masquer le chômage, 11 novembre 1971, n° 1367, p. 3

TARNAUD (R.), Travail temporaire, un moyen pour la patronat de mener sa politique d'emploi ou (de chômage), 16 décembre 1971, n° 1372, p. 4

XX, Des textes qu'il faut connaître, 6 septembre 1973, n° 1460, p. 14

GARNIER (J.-P.), Travail temporaire non aux marchands d'hommes du 20^{ème} siècle, juillet août 1974, n° 1501, p. 7

GARICOIX (M.), Pour une prise en charge syndicale des hors-statuts, n° 1660, 6 juillet 1977, p. 4

XX, Dossier les hors-statuts dans le combat syndical, 5 octobre 1978, n° 1725, p. 9

XX, Société Générale : 52 intérimaires embauchés, 10 mai 1979, n° 1756, p. 11

LEBAUDE (A.), L'intérim prospère et prolifère, 27 mars 1980, n° 1802, p. 11

XX, Hors-statuts : unifier les contrats de travail et les formes d'emplois, 1 mai 1980, n° 1807, p. 10

XX, Caen : hors-statuts cherchent interlocuteurs et trouvent, 10 juillet 1980, n° 1817, p. 9

DE PINA (M.-P.), Echec à l'éclatement des statuts, 11 septembre 1980, n° 1826, p. 14

XX, Basse-Normandie : deux ans d'initiatives sur l'intérim, 18 décembre 1980, n° 1840, p. 5

XX, Transformer les emplois précaires en emplois stables, 23 juillet 1981, n° 1871, p. 4

XX, Aériens : postés et intérimaires dans l'action à Roissy, 13 août 1981, n° 1874, p. 2

XX, La CFDT de Saint-Nazaire face à l'intérim, 20 août 1981, n° 1875, p. 2

XX, Droits nouveaux, 26 novembre 1981, n° 1889, p. 3

XX, Déjà moins de hors-statuts à la Samaritaine, 3 décembre 1981, n° 1890, p. 8

XX, Emplois précaires : deux nouvelles ordonnances, 4 février 1982, n° 1899, p. 12

XX, Intérim : la CFDT signe l'accord sur l'indemnisation maladie, 3 février 1983, n° 1950, p. 4

XX, Aux prises avec l'emploi, 7 juillet 1983, n° 1972, p. 4

XX, Intérim : un mode d'emploi en évolution, 31 mai 1984, n° 2019, p. 9

RENDU (G.), Accord sur le droit syndical dans l'intérim, 22 novembre 1984, n° 2041, p. 4

XX, Ne pas confondre précarité et flexibilité, 28 mars 1985, n° 2059, p. 4

KRYNEN (B.), Négociier des garanties, 9 mai 1985, n° 2065, p. 20

RENDU (G.), L'accord sur l'indemnisation maladie-accidents dans l'intérim, 3 juillet 1986, n° 2121, p. 10

RENDU (G.), Du nouveau dans l'intérim, du 4 au 10 juin 1987, n° 2165, p. 7

RASTOUL (J.), Des droits et des moyens pour réduire la précarité, 20 octobre 1988, n° 2230, p. 11

RENDU (G.), Piqûre de rappel, 16 mars 1989, n° 2258, p. 15

XX, Les contrats d'intérimaires et les contrats à durée déterminée dans le collimateur de Soisson, 18 mai 1989, n° 2260, p. 15

RASTOUL (J.), Quand l'emploi précaire diminue d'un tiers, 8 juin 1989, n° 2263, p. 11

JACQUIER (J.-P.), Précarité, les propositions de la CFDT, 28 septembre 1989, n° 2276, p. 2 et p. 13

XX, Négociation CDD et travail temporaire, 8 février 1990, n° 2294, p. 2

LASSERON (J.-P.), Un, deux, trois...c'est parti, 22 mars 1990, n° 2300, p. 3

RASTOUL (J.), Quand les droits syndicaux s'adaptent, 22 mars 1990, n° 2300, p. 10

XX, Projet d'accord, 29 mars 1990, n° 2301, p. 5

XX, Intérim, 5 avril 1990, n° 2302, p. 2

NOTAT (N.), Moins de précarité pour l'emploi précaire, 12 avril 1990, n° 2303, p. 3

XX, Précarité : accord et loi sont complémentaires, 31 mai 1990, n° 2310, p. 2

JACQUIER (J.-P.), Travail précaire : fin d'un périple, début d'une pratique, 26 juillet 1990, n° 2318, p. 1

XX, Dossier convergence et complémentarité entre la loi et l'accord, 26 juillet 1990, n° 2318, p.7

BOUVERET (D.), Intérimaires : un seul interlocuteur pour leur retraite complémentaire, 24 janvier 1991, n° 2340, p. 6

NOTAT (N.), Dossier intérim patrons et syndicats mènent l'enquête, 19 août 1991, n° 2368, p. 7

D.J.-P., L'emploi on y travaille, 5 septembre 1991, n° 2369, p. 4

XX, Agir pour faire reculer les précarités, 12 septembre 1991, n° 2370, p. 17

Rendu G., L'intérim et la médecine du travail, 17 octobre 1991, n° 2375, p. 10

David A., La formation professionnelle entre chez les intérimaires, 7 novembre 1991, n° 2378, p. 4

XX, L'accord formation rime avec promotion, 21 novembre 1991, n° 2380, p. 4

XX, Précarité, 5 décembre 1991, n° 2382, p. 15

XX, Intérim, 25 juin 1992, n° 2410, p. 19

XX, Intérim, 22 octobre 1992, n° 2424, p. 15

XX, Travail temporaire, 8 avril 1993, n° 2447, p. 23

DENIS (C.), Plus fréquent mais aussi peu intégrateurs, 23 juin 1994, n° 2506, p. 10

LAFON (C.), Du nouveau pour la formation et la qualification, 16 juin 1994, n° 2505, p. 4

LE PARC (D.), Des syndicalistes, pionniers dans l'intérim, 7 décembre 1995, n° 2577, p. 18

REAU (Ph.), Pas de précaires en zones dangereuses, 27 février 1998, n° 2685, p. 5

REAU (Ph.), Les bras multiples de l'intérim, 9 mars 2000, n° 2783, p. 16

BELGRAVE (D.), L'intégration professionnelle en question, 25 mai 2000, n° 2794, p. 14

REAU (Ph.), Des positions antagonistes sur le travail temporaire, 1 février 2001, n° 2825, p. 10

REAU (Ph.), Vers des droits sociaux mieux garantis...sauf dérogation, 10 mai 2002, n° 2886, p. 10

XX, L'emploi intérimaire progresse de 4,7% en novembre, 17 janvier 2003, n° 2917, p. 5

XX, L'emploi intérimaire repart à la hausse, 13 février 2003, n° 2921, p. 7

XX, Accès au logement et au crédit plus difficile pour les intérimaires, 13 mars 2003, n° 2925, p. 7

PRENE (S.), La CFDT place l'emploi au cœur du conflit, 20 mars 2003, n° 2926, p. 12

XX, Echec d'une directive sur le travail intérimaire, 12 juin 2003, n° 2938, p. 10

XX, L'intérim en recul de 3% en mai, 19 juin 2003, n° 2939, p.5

XX, Baisse de 3,3% de l'intérim en un an, 8 avril 2004, n° 2976, p.5

CFDT Magazine

J.B., Travail temporaire et profits permanents, juillet août 1978, n° 19, p. 8

DUVIVIER (M.), Ballotté entre les petits boulots et le chômage, juin 1980, n° 40, p. 4

XX, Intérim et travail à durée déterminée, mars 1982, n° 59, p. 5

XX, Droit au chômage et couverture maladie des intérimaires, avril 1983, n° 71, p. 43

XX, Les intérimaires ont droit aux services collectifs de l'entreprise, janvier 1984, n° 79, p. 43

DESCHAMPS (D.), Les droits des intérimaires, juillet-août 1985, n° 96, p. 37

XX, BTP : un mort tous les jours, cela suffit !, juillet-août 1990, n° 151, p. 10

ISRAEL (H.), Les attentes sociales des intérimaires, janvier 1992, n° 167, p. 13

XX, Un guide CFDT pour les intérimaires, décembre 1992, n° 177, p. 43

XX, Emplois précaires, novembre 1993, n° 187, p. 11

M.D., Les droits des travailleurs intérimaires, décembre 1998, n° 243, p. 50

BELGRAVE (D.), Travail précaire : une question d'intégration professionnelle, juillet 2000, n° 261, p. 20

DUVIVIER (M.), Intérimaires de Rénalu, une passerelle pour l'emploi, avril 2002, n° 279, p. 20

DUVIVIER (M.), Les droits des salariés intérimaires, juillet 2003, n° 293, p. 28

ISRAEL (H.), L'intérim, un statut subi ou choisi, mars 2004, n° 300, p. 24

La Revue de la CFDT

XX, Les « hors-statut » aujourd'hui, 40 novembre 1979, n° 40, p. 19

XX, L'emploi s'exerçant pour le compte de plusieurs employeurs, janvier 1987, n° 83, p. 68

BRULE (D.), Formation, aides sociales, des garanties pour les intérimaires, mars-avril 2003, p. 39

Force Ouvrière Hebdo

GOUAULT (J.-M.), La protection des travailleurs temporaires, mercredi 15 octobre 1969, n° 1193, p. 10

GOUAULT (J.-M.), La loi du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire, 2 février 1972, n° 1295, p. 8

GRAU (M.), Les travailleurs temporaires dans l'entreprise, 6 février 1974, n° 1380, p. 15

XX, Le statut de l'intérimaire, 15 février 1978, n° 1539, p. 14

XX, Nouveaux textes législatifs, 17 janvier 1979, n° 1575, p. 14

HOFMAN (P.) et SCHOELL (F.), Dossier le travail temporaire, 7 février 1979, n° 1578, p. I

XX, Travail temporaire et syndicalisme, 24 septembre 1980, n° 1640, p. 5

HOFMAN (P.), Travail temporaire, 24 février 1982, n° 1702, p. 9

XX, Le travail temporaire, 31 mars 1982, n° 1707, p. 14

HOFMAN (P.), Un premier accord sur le travail temporaire, 9 février 1983, n° 1740, p. 8

XX, Travail temporaire : le droit syndical enfin reconnu, 12 décembre 1984, n° 1820, p. 4

XX, Le travail temporaire, 20 décembre 1984, n° 1821, p. 4

XX, Enfin des garanties collectives, 5 juin 1985, n° 1841, p. 7

XX, Travail temporaire, 18 septembre 1985, n° 1848, p. 17

XX, Travail temporaire...encore un accord, 26 février 1986, n° 1868, p. 4

XX, Emplois précaires pour patrons frileux, 3 septembre 1986, n° 1885, p. 4

XX, Contrat à durée déterminée, travail temporaire : circulaire ministérielle du 26 décembre 1988, 25 janvier 1989, n° 1981, p. 15

XX, Dessine-moi un atypique, 26 avril 1989, n° 1993, p. 8

XX, Intérimaires vos droits permanents, 6 septembre 1989, n° 2003, p. 9

XX, Travail précaire, 29 novembre 1989, n° 2015, p. 7

XX, Résolution sociale, Congrès de Lyon, 20 mai 1992, n° 2125, p. 85

XX, Santé, précarité égale insécurité, 11 juin 1992, n° 2127, p. 8

XX, Intérim, vers l'égalité des droits pour tous les salariés, 2 septembre 1992, n° 2132, p. 7

XX, Les nouvelles ambitions du travail temporaire, 16 septembre 1992, n° 2134, p. 11

XX, Accidents du travail, les salariés précaires plus exposés, 17 février 1993, n° 2149, p. 18

XX, Nord, échec à la précarité chez Verspieren, 12 janvier 1994, n° 2188, p. 9

XX, Gervais-Findus, les intérimaires rapportent plus, 25 mai 1994, n° 2207, p. 8

XX, Précarité un faux tremplin pour l'embauche, 29 juin 1994, n° 2212, p. 8

XX, Emplois précaires en cascade, 14 décembre 1994, n° 2229, p. 5

XX, Résolutions du XVIIIe congrès de la CGT-Force Ouvrière, 13 mars 1996, n° 2288, p. 13

XX, Flexibilité ou insécurité ?, 11 décembre 1996, n° 2320, p. 16

XX, Nucléaire, les salariés précaires menacés, 5 février 1997, n° 2328, p. 7

XX, Précarité : les cadres aussi..., 12 février 1997, n° 2329, p. 9

XX, Chômage : ça ne va pas mieux...Précarité : c'est pire, 5 novembre 1997, n° 2361, p. 14

XX, L'usage abusif de l'intérim condamné, 3 mars 2004, n° 2653, p. 15

Force Ouvrière

LAZ (P.), Une formule patronale « moderne » (pour s'assurer des profits en contournant les lois sociales) le travail intérimaire, avril 1980, n° 37, p. 12

Journaux consultés :

Le Monde

La Voix Du Nord

TABLE DES MATIERES

Sommaire	p. 6
----------	------

Table des abréviations	p. 7
Introduction	p. 9

Partie I- Une prise en charge de la précarité par stratégie syndicale.	p. 13
---	-------

Chapitre I- Une méfiance originelle à l'égard des entreprises de travail temporaire.	p. 15
---	-------

Section I- Un rejet des entreprises de travail temporaire.	p. 15
---	-------

§ I- Le rôle de l'Agence Nationale Pour l'Emploi.	p. 15
---	-------

§ II- Le refus syndical.	p. 19
--------------------------	-------

Section II- Une « acceptation » des entreprises de travail temporaire.	p. 23
---	-------

§ I- L'influence du Gouvernement.	p. 23
-----------------------------------	-------

§ II- Réglementation versus interdiction des entreprises.	p. 27
---	-------

Chapitre II- Un souci constant de l'emploi.	
--	--

p. 31

Section I- La protection du travailleur permanent.	p. 31
---	-------

§ I- La sauvegarde de l'emploi stable.	p. 32
--	-------

§ II- La syndicalisation du travailleur temporaire	p. 35
--	-------

Section II- La protection du travailleur temporaire.	p. 39
---	-------

§ I- L'appréciation des conditions de travail.	p. 40
--	-------

§ II- La négociation de garanties.	p. 42
------------------------------------	-------

Partie II- Une prise en charge de la précarité par mission syndicale.	p. 47
--	-------

Chapitre I- La dénonciation de la précarisation.	p. 49
---	-------

Section I- La dénonciation des actions des patrons.	p. 49
--	-------

§ I- L'illusoire lutte contre le chômage.	p. 50
§ II- La volonté de faire du profit.	p. 53
Section II- La dénonciation du « climat » de l'entreprise.	p. 56
§ I- La pression sur l'emploi stable.	p. 56
§ II- La dénonciation des abus.	p. 60
 Chapitre II- La défense des droits des travailleurs.	 p. 64
Section I- Les droits à l'intérieur de l'entreprise utilisatrice.	p. 64
§ I- L'égalité de traitement.	p. 65
§ II- Le rôle du Comité d'entreprise.	p. 68
Section II- Les droits à l'extérieur de l'entreprise utilisatrice.	p. 71
§ I- Le statut du travailleur temporaire.	p. 71
§ II- Le sentiment des travailleurs temporaires vis à vis des syndicats.	p. 74
 Conclusion	 p. 77
Bibliographie	p. 79
Table des matières	p. 95